КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ОСТАПЕНКО ЮЛІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

Прим. № ____
УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Ю. О. Остапенко
(підпис, ініціали та прізвище аспіранта)

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством України. – *На правах рукопису*.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2024.

Дисертацію присвячено з'ясуванню актуальних проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством України та розробці теоретико-практичних пропозицій і рекомендацій щодо вирішення цих проблем. Обґрунтовано, що під час дослідження проблематики правового регулювання трудових прав працівників і змісту механізму реалізації таких прав потрібно використовувати комплекс методів наукового дослідження, який, зокрема, включає логіко-семантичний, формально-юридичний, історико-правовий, системно-структурний, статистичний, порівняльно-правовий та інші методи.

Встановлено, що зародження та розвиток правового регулювання трудових прав працівників на території сучасної України є нелінійним процесом, який доцільно поділити на чотири основні періоди. Перший період – період фрагментарного регулювання трудових прав працівників (до кінця XVIII ст.). Другий період – ранній період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників (кінець XVIII ст. – 1917 р.). Третій період – період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників в епоху радянського колоніалізму (1917-1991 рр.). Четвертий період – період нормативно-правового регулювання трудових прав з моменту відновлення незалежності України (з 1991 р. й дотепер).

Констатовано, що трудові права працівників є важливим комплексом прав людини, який дозволяє їй реалізувати свій трудовий потенціал, покращити якість життя, а отже, він виступає основою (гарантією) набуття та повноцінної реалізації працівником (у відповідній частині – його сім'єю)

низки соціальних, культурних, громадянських, політичних та інших прав людини. Трудові права працівника являють собою систему, структуру якої утворюють дві основні групи прав: базові трудові права працівників (індивідуальні базові трудові права, колективні базові трудові права); спеціальні трудові права працівників (спеціальні статусні трудові права, спеціальні ситуативні трудові права).

Доведено, що реалізація працівником його трудових прав є складним комплексним процесом приведення положень трудового законодавства, якими закріплено суб'єктивні права працівника, у дію (їх об'єктивації). Така реалізація прав працівника виражається у формах юридично значимої діяльності та повинна ґрунтуватись на нормах чинного законодавства, а також узгоджуватись із відповідним комплексом принципів.

Комплексно розкрито зміст національного механізму реалізації трудових прав працівників. Для сучасного механізму реалізації трудових прав працівників в Україні характерними є особливі риси, серед яких процедурна природа, адже цей механізм у динамічній формі виражається у таких стадіях реалізації трудових прав: вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права; застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників (коли в цьому виникає потреба).

З'ясовано, що здійснення трудових прав працівником може належним чином відбуватись за п'яти ключових умов. По-перше, здійснення трудових прав є процесом, що приведений у відповідність із вимогами юридичної визначеності. По-друге, здійснення трудових прав знаходить фактичний вираз без будь-яких неправомірних бар'єрів з боку роботодавця, його колег і трудового колективу, суспільства та держави. По-третє, здійснення трудових прав передбачає, що працівник може розраховувати на те, що відповідний процес наблизить його до бажаної мети в сфері праці та зайнятості. По-четверте, здійснення трудових прав передбачає, що під час та/або у

результаті відповідного процесу працівник, який здійснює ці права, отримає в належній мірі та у передбачений нормативним (договірним) чином спосіб блага, які закладені у сенс трудових прав, котрі працівником реалізовуються. По-п’яте, здійснення трудових прав не може відбуватись за рахунок зловживання трудовими правами. Таким чином, реалізація трудових прав працівником повинна відбуватися із урахуванням належних їм меж, а саме: меж морально-правового характеру; меж формально-юридичного характеру. У значній мірі сприяють здійсненню трудових прав працівників відповідні юридичні гарантії.

Розкрито багатоаспектну проблематику реалізації трудових прав працівників в умовах поширення нетипової зайнятості та похідного явища – прекаризації зайнятості. По-перше, нетипові форми зайнятості, що в тій чи іншій мірі врегульовані діючим законодавством про працю, розвиваються та трансформуються відповідно до потреб ринку, за темпами їх розвитку не встигає змінюватись трудове законодавство. По-друге, нетипова зайнятість включає значну кількість форм зайнятості, які не врегульовані законодавством або ж є такими, що на практиці сторонами цих відносин виступають особи, діяльність яких врегульована цивільним чи господарським законодавством. Особливу проблему складає те, що нетипова зайнятість переважно спрямовується на оптимізацію витрат роботодавця на трудовий ресурс за рахунок деформації та маргіналізації правового статусу працівників. У зв’язку із цим зазначені форми зайнятості є сумнівними та ризикованими в силу ефекту прекаризації зайнятості, вплив якої знижується залежно від посилення трудоправової форми забезпечення соціальної безпеки працівників та нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав.

З’ясовано, що дистанційна робота як окрема форма організації праці, що охоплена формою нетипової зайнятості, спроможна зазнавати впливу прекаризації зайнятості. Особливу проблему складає те, що дистанційний працівник самостійно регулює режим робочого часу, однак на практиці

роботодавці часто встановлюють для нього неадекватні обсяги роботи, що майже унеможливлює його повноцінний відпочинок, а сама робота набуває рис неправомірної трудової експлуатації. Посилює цю проблему відсутність дієвих платформ для реалізації права дистанційних працівників на об'єднання та участь у роботі профспілок, які захищали б їх трудові права. Подібні проблеми характерні для надомної роботи, яка також спроможна зазнавати впливу прекаризації зайнятості. Надомники, як і дистанційні працівники, на практиці не користуються колективними правами, позбавляючись профспілкового захисту, а також знаходяться під ризиком трудової експлуатації. Однак найбільш проблематичним наразі є стан забезпечення в Україні реалізації трудових прав працівників у рамках запозиченої праці. По-перше, в рамках запозиченої праці відбувається розмиття відповідальності за забезпечення низки трудових прав працівника та за їх реалізацію. По-друге, для запозиченої праці характерна кар'єрна невизначеність, фактична складність щодо створення профспілок та участі в профспілковій діяльності тощо. По-третє, запозичена праця недостатньо урегульована трудовим законодавством України, що спричиняє юридичну невизначеність реалізації трудових прав осіб, які працюють у рамках залученої праці.

Систематизовано перелік актуальних проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні, серед яких: застарілість національного законодавства про працю (ця проблема не була повною мірою вирішена в рамках здійсненого в 2022 року процесу дерадянізації законодавства України); поступове перетворення законодавства про працю у законодавство про ринок праці; непоодинокі випадки зниження рівня соціальної безпеки працівників у процесі європеїзації законодавства про працю; недостатня систематизованість заходів забезпечення реалізації трудових прав працівників в умовах пандемії; часткове вирішення проблем реалізації трудових прав професійних публічних службовців, окремих категорій працівників і нетипових працівників.

Встановлено, що комплексне удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні повинно орієнтуватись на цінності трудового права, а також здійснюватися у трьох напрямах. По-перше, необхідно розробити і прийняти Закон України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», що передбачатиме такі зміни до КЗпП України: доповнення ст. 22 КЗпП України ч. 2-1, норми якої визначатимуть недотримання роботодавцем вимог частин 1 і 2 ст. 22 Кодексу в якості грубого порушення трудового законодавства; доповнення ст. 23 КЗпП України ч. 3, в якій передбачатиметься, що у випадках, коли трудовий договір було безпідставно укладено на визначений строк, він вважатиметься безстроковим. По-друге, розроблення та прийняття Закону України «Про внесення змін до КЗпП України щодо врегулювання нетипової зайнятості», яким буде: закріплено правило, відповідно до якого нетипові працівники володіють обсягом базових трудових прав і можливостями їх реалізації; уточнено особливості виконання надомної роботи членами сім'ї працівника; доповнено Кодекс главою «Нетипова зайнятість», яку складатимуть такі статті: «Особливості нетипової зайнятості», «Нетипові працівники», «Дистанційна робота», «Надомна робота», «Залучена форма зайнятості» та інші. По-третє, удосконалення правового регулювання у частині підвищення ролі судової практики в оптимізації функціонування правового механізму реалізації трудових прав працівників.

Ключові слова: нетипова зайнятість, права людини, правове регулювання, працівник, реалізація трудових прав, реформа трудового права, соціальна держава, трудові права, трудові правовідносини, юридичні гарантії.

ANNOTATION

Ostapenko Yu. O. Problems of Legal Regulation of the Implementation of Labour Rights of Workers under Ukrainian Legislation. – *On the rights of the manuscript.*

Dissertation for obtaining the scientific degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social security law – Taras Shevchenko National University of Kyiv. – Kyiv, 2024.

The dissertation focuses on elucidating the current challenges in the legal regulation of the implementation of labor rights of workers under Ukrainian legislation. It aims to develop theoretical and practical proposals and recommendations for addressing these challenges. The study establishes that examining the issues of legal regulation of workers' labor rights, and the content of the mechanism for implementing these rights, necessitates a comprehensive approach. This approach should employ a variety of scientific research methods. These methods include logical-semantic, formal-legal, historical-legal, system-structural, and statistical methods. Additionally, comparative-legal methods and other relevant techniques are also essential.

The study determines that the emergence and development of the legal regulation of workers' labor rights in modern Ukraine is a non-linear process. This process can effectively be divided into four main periods. The first period is characterized as a time of fragmented regulation of labor rights, lasting until the end of the 18th century. The second period marks the early phase of legal regulation of workers' labor rights, spanning from the end of the 18th century to 1917. The third period is defined as the era of regulatory regulation of workers' labor rights during Soviet colonialism, from 1917 to 1991. Finally, the fourth period covers the legal regulation of labor rights since the restoration of Ukraine's independence, from 1991 to the present.

The dissertation establishes that workers' labor rights are a crucial component of the contemporary human rights complex. These rights enable an able-bodied person to realize their labor potential and improve their quality of life.

Therefore, they act as a foundation or guarantee for workers (and, to an extent, their families) to acquire and fully exercise various social, cultural, civil, political, and other human rights. The structure of an employee's labor rights is systemic, comprising two main groups. The first group is basic labor rights of workers, which includes personal basic labor rights and collective basic labor rights. The second group encompasses special labor rights of employees, divided into special status labor rights and special situational labor rights.

The dissertation substantiates the position that an employee's exercise of their labor rights should be viewed as a complex, integrated process. This process involves enacting the provisions of labor legislation that safeguard the employee's subjective rights, a concept known as the objectification of legal norms. The implementation of these rights is manifested through forms of legally significant activities. Moreover, it must be grounded in the norms of current legislation. Additionally, this implementation should align with a corresponding set of principles.

The dissertation thoroughly examines the content of the national mechanism for implementing workers' labor rights. Distinctive features characterize the contemporary national mechanism in Ukraine for the implementation of these rights. One notable feature is its procedural nature. The significance of this aspect stems from the dynamic expression of the mechanism across various stages of labor rights implementation. These stages include: initiating actions aimed at realizing labor rights; fulfilling obligations associated with the exercised right; employees receiving the due benefits as a result of exercising their labor rights; and employing means of protection and safeguarding of labor rights of employees, as and when necessary.

It has been determined that the proper exercise of labor rights by an employee is contingent upon at least five key conditions. First, the implementation of labor rights must align with the principle of legal certainty. Second, the exercise of labor rights should manifest in practice, free from undue obstacles posed by employers, colleagues, the workforce, society, and the state. Third, the exercise of

labor rights implies that the worker can rely on certain guarantees. These guarantees should facilitate progress towards the desired objectives in labor and employment. Fourth, the exercise of labor rights entails that the employee, during or as a result of this process, receives the benefits inherent in the labor rights being exercised. These benefits should be to the appropriate extent and provided for by normative or contractual methods. Fifth, the implementation of labor rights must not involve the abuse of these rights. Therefore, the exercise of labor rights by an employee must respect the boundaries of proper use. These boundaries include moral and legal limits, as well as formal legal constraints. Adequate legal guarantees significantly aid the implementation of workers' labor rights.

The dissertation reveals the complex issues surrounding the implementation of workers' labor rights in the context of the proliferation of atypical employment and its derivative phenomenon, precarization of employment. Firstly, atypical forms of employment, to varying extents governed by current labor legislation, are evolving rapidly to meet market demands. However, labor legislation struggles to keep pace with this rapid development. Secondly, atypical employment gives rise to many forms of employment that fall outside legal regulation or are such that in practice, parties resort to civil or economic legislation for governance. A particular concern is that atypical employment primarily seeks to optimize employer costs for labor resources. This optimization often leads to the deformation and marginalization of workers' legal status. Consequently, these forms of employment are viewed as questionable and risky due to the effects of employment precarization. The impact of precarization tends to diminish with the strengthening of the labor legal form that ensures workers' social security and legal support for the implementation of labor rights.

The study found that remote work, as a distinct form of labor organization and a type of atypical employment, may be subject to the effects of precarization. A significant issue is that remote workers often set their own working hours. However, in practice, employers frequently assign excessive workloads. This can make it practically impossible for workers to rest adequately, leading to situations

that resemble unlawful labor exploitation. This issue is compounded by the absence of effective platforms for remote workers to organize and participate in trade union activities that protect their labor rights. Similar challenges are encountered in home work, another form that can be affected by precarization of employment. Homeworkers, like remote workers, typically lack collective rights, trade union protection, and are vulnerable to labor exploitation. However, the most problematic aspect in Ukraine is the state of labor rights implementation within the framework of borrowed labor. First, borrowed labor leads to ambiguity regarding responsibility for ensuring and implementing certain employee labor rights. Second, borrowed work is marked by career uncertainty, practical challenges in forming trade unions, and participating in union activities. Third, borrowed labor is not adequately regulated by Ukrainian labor legislation. This lack of regulation introduces legal uncertainty in the implementation of labor rights for workers engaged in borrowed labor.

The dissertation has systematized a list of current problems in the legal regulation of the implementation of labor rights of workers in Ukraine. These problems include, firstly, the outdated nature of the national labor law. This issue was not fully addressed during the process of de-Sovietization of Ukrainian legislation carried out in 2022. Secondly, a gradual transformation of labor legislation into ‘labor market’ legislation. Thirdly, the Europeanization of labor legislation, which often results in a decreased level of social security for workers. Fourthly, the measures taken to ensure the implementation of workers’ labor rights during the pandemic have not been adequately systematized. Fifthly, the insufficient resolution of issues regarding the implementation of labor rights for professional public servants, certain categories of workers, and atypical workers.

It has been determined that a holistic enhancement of the legal regulation of labor rights implementation in Ukraine should adhere to the values of labor law. This improvement should be pursued in three key directions. Firstly, there is a need to develop and adopt the Law of Ukraine ‘On increasing guarantees for the implementation of workers’ rights.’ This law should introduce specific changes to

the Labor Code of Ukraine. One such change includes the addition of part 2-1 to Article 22 of the Labor Code. This new part would classify an employer's failure to meet the requirements of parts 1 and 2 of Article 22 as a serious violation of labor legislation. Another change involves supplementing Article 23 of the Labor Code with a new part 3. This addition would stipulate that if an employment contract is unjustifiably concluded for a fixed term, it should be considered as unlimited. Secondly, the development and adoption of the Law of Ukraine 'On Amendments to the Labor Code of Ukraine to regulate atypical employment' is proposed. This law aims to introduce several key changes. It will establish a rule specifying that atypical workers be entitled to a range of basic labor rights and have the capacity to exercise these rights. It will clarify the specifics of home work performed by members of the employee's family. Additionally, the Labor Code will be augmented with a new chapter titled 'Atypical Employment.' This chapter will comprise articles such as 'Features of Atypical Employment,' 'Atypical Workers,' 'Remote Work,' 'Homework,' and 'Involved Form of Employment,' among others. Thirdly, there is a need for the improvement of legal regulation in terms of enhancing the role of judicial practice. This enhancement is vital for optimizing the functioning of the legal mechanism that facilitates the realization of labor rights for workers.

Keywords: atypical employment, employee, human rights, implementation of labor rights, labor law reform, labor relations, labor rights, legal guarantees, legal regulation, welfare state.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав: (після захисту кандидатської дисертації)

1. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудових прав в Україні до завершення української революції. / Ю.О. Остапенко //Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. Випуск 3. Том 2. 2019. 276 с. С.11-15. DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.2.

2. Остапенко Ю.О. Моделі періодизації правового регулювання трудових прав працівників в Україні. / Ю.О. Остапенко // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. 2019 р. Випуск 2. Том 1. С. 166-171. DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.26.

3. Остапенко Ю.О. Поняття юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників. Юридична наука. 2019. № 8. С. 303-309. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/8/8-98-pdf

4. Остапенко Ю.О. Понятие и основные признаки правового механизма реализации трудовых прав работников. Право и Закон. 2019. № 4. С. 192-199.

5. Остапенко Ю.О. Механізм реалізації трудових прав працівників та його ознаки. Юридична наука. 2019. № 9. С. 95-102. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/11/16.

6. Остапенко Ю.О. Сутність юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. Юридична наука. 2019. № 10. С. 403-408. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/12/10-100-pdf.

7. Остапенко Ю.О. Феномен трудовых прав в системе основных прав человека и гражданина. Право и политика. 2020. № 1. С. 96-107.

8. Остапенко Ю.О. Розширення нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками. Юридична наука. 2020. № 3. С. 482-487. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/188/182.

9. Остапенко Ю. О. Етапи правового регулювання трудових прав працівників в Україні з 1991 року. Соціальне право. 2020. №3. С.23-28. http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/391/353.

10. Остапенко Ю.О. Межі здійснення працівниками трудових прав. KELM (Польська Республіка). 2020. № 7(35). С. 95-99. DOI https://doi.org/10.51647/kelm.2020.7.3.18. http://kelmczasopisma.com/viewpdf/3255.

11. Остапенко Ю. О. Концептуалізація трудових прав. Соціальне право. 2020. №4. С.29-33. http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/459/419.

12. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. Науковий вісник публічного та приватного права. 2020. №3-2. С. 53-57. DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.9. http://nvppp.in.ua/vip/2020/3-2/11.pdf.

13. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. Юридична наука. 2020. № 4. Том 2 С. 262-268. DOI:10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.32. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/261/252.

14. Остапенко Ю.О. Стадії механізму реалізації трудових прав працівників в Україні. Юридична наука. 2020. № 5. С. 210-216. DOI: 10.32844/2222-5374-2020-107-5-2.26. https://journal-nam.com.ua/ index.php/ journal/article/view/320.

15. Остапенко Ю.О. Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників. Юридична наука. 2020. № 6. С. 330-337. DOI: https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.40. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/368.

16. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівників. / Ю.О. Остапенко // Правова позиція (правонаступник наукового журналу «Вісник Академії митної служби України. Серія: «Право») №2(31).

2021. 90 с. С.60-63. DOI https://doi.org/10.32836/2521-6473.2021-2.12. http://www.legalposition.umsf.in.ua/archive/2021/2/12.pdf.

17. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. Juris europensis scientia. Науковий журнал. Випуск 2. 2021. 119 с. С.61-65. DOI https://doi.org/10.32837/chern.v0i2.206. http://jes.nuoua.od.ua/archive/2_2021/16.pdf.

18. Остапенко Ю.О. Теоретична та практична сутність правового механізму реалізації трудових прав працівників. Соціальне право. 2022. №1. С. 17-24. DOI: 10.32751/2617-5967-2022-01-02. https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/881/580.

19. Остапенко Ю.О. Реалізація дистанційними працівниками права на працю та відпочинок. Актуальні проблеми права: теорія і практика. No2 (44). 2022. С. 136-142. https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/611/583.

20. Ostapenko Yu., and etc. Conceptual principles of international cooperation in labour relations. 17 October 2022. Journal: Work Organisation, Labour & Globalisation. (Scopus) https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.2.0158

21. Остапенко Ю.О. Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці. Juris Europensis Scientia. Випуск 2. 2023. С.41-44. DOI https://doi.org/10.32782/chern.v2.2023.8. http://jes.nuoua.od.ua/archive/2_2023/8.pdf.

22. Ostapenko Yu., and etc. The right to work for Ukrainian refugees and its realization in Europe. Baku State University Law Review Volume 9:1 February. 2023 Human Rights. P.92-110. https://lr.bsulawss.org/wp-content/uploads/2023/04/9BSULawRev1.5.pdf (Scopus)

23. Ostapenko Yu., and etc. Protection of Rights and Freedoms of Minors in

Employment: International Law and Experience of Ukraine. The Age of Human Rights Journal, 20 June. 2023. DOI: 10.17561/tahrj.v20.7114 (Scopus)

Матеріали наукових- практичних конференцій:

24. Остапенко Ю.О. Адміністративний спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. Актуальні проблеми реформування системи законодавства України: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року. С. 86-88.

25. Остапенко Ю.О. Феномен нетипової форми зайнятості. Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 8–9 лютого 2019р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 114-117.

26. Остапенко Ю.О. Неюрисдикційна форма захисту здійснення працівником трудових прав. Право як ефективний суспільний регулятор: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м.Львів, 15–16 лютого 2019 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 53-56.

27. Остапенко Ю.О. Особливості зловживання здійсненням трудових прав працівниками. «Актуальні проблеми правового забезпечення протидії злочинності» від 14 травня 2020 р. Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 104-106.

28. Остапенко Ю.О. Поняття здійснення працівниками трудових прав. «Трудове право та законодавство про працю: шляхи реформування». 15 травня 2020 року. Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 59-63.

29. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав нетиповими працівниками. VIII Міжнародна науково-практичнай конференція «World science: problems, prospects and innovations». 21-23 квітня 2021 року. Торонто, Канада. С. 632-637.

30. Остапенко Ю.О. Особливості юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. Тенденції розвитку науки трудового права та

права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. – Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 41-44

31. Остапенко Ю.О. Посилення соціальної безпеки працівників шляхом оптимізації правового регулювання реалізації трудових прав. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. ІІІ Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. 149 с. С.27-30.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ 19

ВСТУП 20

РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ 32

1.1 Методологічна база дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації 32

1.2 Генеза правового регулювання трудових прав працівників на території України 54

1.3 Феномен трудових прав у системі основних прав людини та громадянина 91

1.4 Сутність, принципи та форми реалізації трудових прав працівників в Україні за сучасних умов 116

РОЗДІЛ 2 НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ 151

2.1 Статичний та динамічний вияви національного механізму реалізації трудових прав працівників в Україні 151

2.2 Поняття та межі здійснення працівниками трудових прав 168

2.3 Основні юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників 182

РОЗДІЛ 3 АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА УМОВ ПОШИРЕННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ 213

3.1 Особливості реалізації трудових прав працівників в умовах прекаризації зайнятості 213

3.2 Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками 225

3.3 Особливості реалізації трудових прав надомниками 256

3.4 Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці 277

РОЗДІЛ 4 ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ..... 308

4.1 Узагальнення проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні..... 308

4.2 Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників..... 330

ВИСНОВКИ..... 351

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 362

ДОДАТКИ..... 432

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АРК	Автономна Республіка Крим
ВРУ	Верховна Рада України
ВС	Верховний Суд
ВСУ	Верховний Суд України
Держатомрегулювання	Державна інспекція ядерного регулювання України
Держпраці	Державна службу України з питань праці
Держпродспоживслужба	Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів
Держсанепідслужба	Державна санітарно-епідеміологічна служба України
ДСНС	Державна служба України з надзвичайних ситуацій
ЄС	Європейський Союз
КЗпП	Кодекс законів про працю України
КМУ	Кабінет Міністрів України
КСУ	Конституційний Суд України
КТС	Комісія по трудових спорах
МРЕТСГ	Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства
МОЗ	Міністерство охорони здоров’я
МОП	Міжнародна організація праці
ОВС	органи внутрішніх справ
ООН	Організація Об’єднаних Націй
РНК	Рада народних комісарів
РРФСР	Російська Радянська Федеративна Соціалістична Республіка
СРСР	Союз Радянських Соціалістичних Республік
УРСР	Українська Радянська Соціалістична Республіка
ЦК	Цивільний кодекс

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. З проголошенням незалежності України, утвердженням принципу верховенства права та початком розвитку українського законодавства у напрямі людиноцентризму постало питання деідеологізації сфери праці, збалансування законних інтересів працівників і роботодавців, розширення свободи праці працівників та забезпечення можливостей дійсної реалізації трудових прав працівниками. Поступове вирішення цих питань триває останні три десятиліття й по сьогодні являє собою особливе завдання розвитку правової системи України.

Значним чином проблема реалізації трудових прав працівників стала актуальною з переосмисленням заходів запобігання в Україні коронавірусної хвороби COVID-19, а також необхідністю організації трудових правовідносин в умовах триваючої війни. Вказане безпосереднім чином обумовлюється: 1) зміною фактичних умов виконання працівниками своїх трудових прав і обов'язків в умовах імовірних локдаунів, руйнуванням критичної інфраструктури, ракетних обстрілів населених пунктів, їх тимчасової окупації тощо; 2) загостренням економічних проблем, за яких роботодавці вимушені вивільняти працівників, унеможливлюючи подальшу реалізацію ними трудових прав; 3) узвичаєнням атипових форм зайнятості, котрі вже під час дії карантинних заходів, запроваджених з метою мінімізації поширення в Україні COVID-19, стали оптимальним заходом, який забезпечує подальший перебіг трудових відносин, залишаючись також умовою, за якої у практичній дійсності досить часто спотворюються можливості працівника реалізувати свої трудові права на тому ж рівні, що і працівники, котрі працюють в умовах типової зайнятості. Усе це свідчить про надзвичайну потребу дослідження актуальної проблематики правового регулювання реалізації трудових прав працівників з урахуванням особливих проблем поширення нетипових форм зайнятості в Україні.

Попри очевидну соціально-правову значимість потреби вирішення актуальних проблем правового регулювання реалізації трудових прав

працівників, зокрема у процесі триваючої реформи законодавства про працю, необхідно констатувати, що ці питання по сьогодні ще не були предметом комплексного наукового дослідження (на рівні монографічних, дисертаційних досліджень), у яких враховувались би поточні кризові явища, котрі негативним чином позначаються на ринку праці та можливостях працівника реалізувати свої трудові права. Водночас слід зауважити, що на сьогоднішній день окремі аспекти сутності трудових прав працівників та їх реалізації в Україні вже були глибоко досліджені багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями, серед яких: Л.П. Амелічева, А.В. Андрєєв, В.М. Андріїв, Б.М. Андрушків, О.А. Антон, Е.В. Бабенко, О.Т. Барабаш, Б.К. Бегичев, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, Л.В. Вакарюк, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, І.А. Вєтухова, С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, М.М. Вопленко, Н.Д. Гетьманцева, Є.О. Голікова, Н.М. Грень, І.В. Гриненко, І.В. Дашутін, В.В. Дума, В.В. Єгоров, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, В.О. Зуєва, С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, О.О. Коваленко, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, М.М. Клемпарський, Є.В. Краснов, С.С. Лукаш, О.В. Легка, Л.Ю. Малюга, В.Я. Мацюк, К.Ю. Мельник, А.В. Москаленко, І.І. Моторна, М.В. Панченко, Ю.П. Пацурківський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Радіонова-Водяницька, Ю.С. Решетов, П.Ю. Світайло, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Середа, Я.В. Сімутіна, Д.І. Сіроха, В.І. Смолярчук, І.М. Танасійчук, Т.І. Тарахонич, Г.В. Татаренко, Л.В. Токар, Є.А. Третяков, О.В. Цуркан, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Р.Т. Чернега, С.М. Черноус, Л.О. Шапенко, Д.В. Швець, М.М. Шумило, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та інші науковці. Однак, незважаючи на вагомі наукові доктринальні здобутки цих та інших учених, в умовах сьогодення наявною є об’єктивна потреба у теоретичному обґрунтуванні особливостей реалізації трудових прав різних категорій працівників, у виявлені актуальних проблемних питань реалізації ними трудових прав, а також в удосконаленні правового регулювання реалізації трудових прав працівниками.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційна робота виконана відповідно до Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015), Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015), Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р.).

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на підставі вивчення й узагальнення існуючих наукових підходів учених у галузі трудового та інших галузей права, а також чинних законів і підзаконних нормативно-правових актів, практики їх реалізації узагальнити актуальні проблеми правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством України та розробити теоретико-практичні пропозиції й рекомендації щодо вирішення цих проблем.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно виконати наступні *завдання*:

– окреслити методологічну базу дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації;

– з'ясувати історико-правові обставини зародження та розвитку правового регулювання трудових прав працівників на території України;

– надати визначення поняття трудових прав у системі основних прав людини та громадянина;

– охарактеризувати зміст, принципи та форми реалізації трудових прав працівників в Україні за сучасних умов;

– уточнити статичний та динамічний вияви національного механізму реалізації трудових прав працівників в Україні;

– визначити поняття та межі здійснення працівниками трудових прав;

– виокремити основні юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників;

– конкретизувати особливості реалізації трудових прав працівників в умовах прекаризації зайнятості;

– окреслити проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками;

– розкрити особливості реалізації трудових прав надомниками;

– з'ясувати проблематику реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці;

– узагальнити основні проблеми правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні;

– визначити шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників.

Об'єкт і предмет дослідження. *Об'єктом дослідження* є система суспільних відносин у сфері реалізації трудових прав працівників.

Предметом дослідження є правове регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством України.

Теоретична основа дослідження. Теоретичну основу дослідження складають праці авторів у галузях трудового права, зокрема теоретиків трудового права, тих, що досліджували питання трудових прав працівників та форм і способів їх реалізації. Окремо відзначимо науковий доробок таких авторів, як А.В. Авраменко, О.І. Авраменко, Л.П. Амелічева, Т.В. Андрейчук, В.М. Андріїв, Е.В. Бабенко, Н.О. Бабич, А.Г. Бірюкова, С.Я. Вавженчук, Л.В. Вакарюк, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, І.А. Вєтухова, С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, О.М. Ганечко, Н.Д. Гетьманцева,

Є.О. Голікова, Н.М. Грень, І.В. Дашутін, В.І. Журавель, Т.А. Занфірова, С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, О.В. Карпушова, О.І. Кисельова, О.О. Коваленко, О.Є. Костюченко, Л.В. Котова, М.М. Клемпарський, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна, В.Я. Мацюк, Л.Ю. Малюга, Н.О. Мельничук, О.О. Медвецька, І.І. Моторна, М.В. Панченко, В.М. Павліченко, О.І. Процевський, Н.В. Рибак, Ю.О. Саєнко, А.С. Сидоренко, Д.І. Сіроха, О.В. Старчук, Ю.В. Сокоринський, О.В. Тищенко, Г.Ю. Фоміна, І.І. Шамшина, В.О. Швець, І.М. Шопіна, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та інші.

Методи дослідження. Методологічний базис наукової праці складає система загальних і спеціальних методів наукового пізнання (підрозділ 1.1). Діалектичний метод сприяв визначенню змісту трудових прав (підрозділ 1.3) та особливостей їх реалізації (підрозділ 1.4). Історико-правовий метод дав можливість комплексно осмислити історико-правові обставини становлення та розвитку правового регулювання на території України (підрозділ 1.2). За допомогою використання формально-юридичного методу був розроблений понятійно-категоріальний апарат, узагальнений понятійно-термінологічний інструментарій, який може бути застосований для подальшого дослідження питань, пов’язаних із реалізацією трудових прав працівників (підрозділи 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4). Системно-структурний і системно-функціональний методи використовувалися для з’ясування переваг і недоліків правового регулювання реалізації трудових прав працівників (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2), проведення класифікації трудових прав працівників (підрозділ 1.2), принципів та форм реалізації трудових прав працівників (підрозділ 1.4), виявів національного механізму реалізації трудових прав працівників (підрозділ 2.1), юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників (підрозділ 2.3) тощо; вони також дали можливість встановити перелік проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2), характерні риси трудових

прав (підрозділ 1.3). Метод моделювання дозволив окреслити напрями удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників (підрозділ 4.2). За допомогою використання порівняльно-правового методу було здійснено порівняння законодавства України, міжнародного трудового права, європейського права (підрозділ 4.2), чинного законодавства України та проєктів законів про працю (підрозділи 3.2, 3.3, 3.4).

Інформаційну основу роботи становлять наукові праці вчених з різних галузей знань: загальної теорії права і держави, трудового права, права соціального забезпечення, адміністративного права, державного управління, інших галузевих правових наук.

Положення та висновки дисертаційного дослідження ґрунтуються на аналізі норм Конституції України, Кодексу законів про працю України та інших законів, підзаконних нормативно-правових актів, а також проєктів нормативно-правових актів.

Емпіричну базу дослідження складають довідкові видання та аналітично-довідкові статті, офіційні звіти, доповіді органів державної влади, судова практика та статистичні матеріали.

Наукова новизна і теоретичне значення отриманих результатів. Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є однією з перших спроб узагальнити комплекс проблем нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників і розробити теоретико-практичні пропозиції й рекомендації щодо вирішення цих проблем на підставі вивчення й узагальнення існуючих наукових підходів учених у галузі трудового та інших галузей права, а також чинних законів і підзаконних нормативно-правових актів, практики їх реалізації. У результаті дослідження сформульовано низку наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем, зокрема:

вперше:

– концептуалізовано зміст механізму реалізації трудових прав працівників як узгодженої системи дій, засобів та способів, котрі

комплексним чином зумовлюють втілення у життя (практичну дійсність) правових норм, що закріплюють суб'єктивні права працівників, являють собою послідовність юридично значимих дій, у результаті яких найманий працівник набуває певного суспільного блага матеріального чи іншого характеру, а також охоплюють собою засоби, що сприяють і забезпечують реалізацію таких прав у разі виникнення різного роду перепон для її здійснення. Механізму реалізації трудових прав працівників притаманні особливі риси, серед яких важливе місце займає процедурна природа, адже цей механізм у динамічній формі виражається у таких стадіях реалізації трудових прав: вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права; застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників (коли в цьому виникає потреба);

– комплексно розкрито проблематику реалізації трудових прав працівників в умовах поширення нетипової зайнятості та прекаризації зайнятості. Вона характеризується такими ключовими проблемами: нетипові форми зайнятості, котрі в тій чи іншій мірі врегульовані діючим законодавством про працю, розвиваються та трансформуються відповідно до потреб ринку, за темпами розвитку яких не встигає змінюватись трудове законодавство; нетипова зайнятість створює безліч форм зайнятості, які не в повній мірі врегульовані законодавством або ж на практиці сторонами цих відносин виступають особи, діяльність яких врегульована цивільним чи господарським законодавством;

– систематизовано перелік актуальних проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні, серед яких: часткова застарілість національного законодавства про працю, що є проблемою, котра не була повною мірою вирішена в рамках здійсненого процесу дерадянізації законодавства України; поступове зниження рівня соціальної безпеки працівників, яке має місце в ряді випадків при здійсненні європеїзації

законодавства про працю; відсутність належної систематизації заходів забезпечення реалізації трудових прав працівників в умовах пандемії; недостатність вирішення проблем реалізації трудових прав професійних публічних службовців, окремих інших категорій працівників;

– обґрунтовано, що комплексне удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні повинно орієнтуватись на цінності трудового права, а також здійснюватися у трьох напрямах. По-перше, розроблення і прийняття Закону України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», що передбачатиме внесення таких змін до КЗпП України: доповнення ст. 22 КЗпП України ч. 2-1, яка визначатиме недотримання роботодавцем вимог частин 1 і 2 ст. 22 Кодексу в якості грубого порушення трудового законодавства; доповнення ст. 23 КЗпП України ч. 3, в якій передбачатиметься, що у випадках, коли трудовий договір було безпідставно укладено на визначений строк, він вважається безстроковим. По-друге, розроблення та прийняття Закону України «Про внесення змін до КЗпП України щодо врегулювання нетипової зайнятості», яким буде: закріплено правило, відповідно до якого нетипові працівники будуть володіти обсягом базових трудових прав і можливостей їх реалізації; уточнено особливості виконання надомної роботи членами сім'ї працівника; доповнено Кодекс главою «Нетипова зайнятість», яку складатимуть статті «Особливості нетипової зайнятості», «Нетипові працівники», «Дистанційна робота», «Надомна робота», «Залучена форма зайнятості» тощо. По-третє, удосконалення правового регулювання у частині підвищення ролі судової практики в оптимізації функціонування правового механізму реалізації трудових прав працівників;

удосконалено:

– сучасне теоретико-правове розуміння сутності реалізації трудових прав працівників в Україні як складного комплексного процесу втілення положень трудового законодавства, що регламентують суб'єктивні права працівника, у практику. Реалізація трудових прав узгоджується із вимогами

принципів права (загальноправових і спеціальних галузевих засадничих ідей) та об’єктивується у рамках таких форм реалізації суб’єктивних прав: по-перше, активних форм (виконання, використання чи застосування норм трудового законодавства); по-друге, пасивних форм (додержання трудових прав);

– підхід до характеристики дистанційної роботи як окремої форми організації праці, охопленої формою нетипової зайнятості, яка може зазнавати впливу прекаризації зайнятості. Особливу проблему складає те, що дистанційний працівник самостійно встановлює режим робочого часу, проте на практиці роботодавці часто пропонують працівникам неадекватні обсяги роботи, що практично унеможливлює їх повноцінний відпочинок, а сама робота набуває рис неправомірної трудової експлуатації. Посилює цю проблему відсутність дієвих платформ для реалізації права дистанційних працівників на об’єднання та участь у роботі профспілок, які б захищали їх трудові права;

– теоретичне розуміння надомної роботи, яка подібно до дистанційної роботи є виявом нетипової зайнятості, а тому може зазнавати впливу прекаризації зайнятості. Надомники, як і дистанційні працівники, на практиці не користуються колективними правами, оскільки вони позбавлені профспілкового захисту, тому знаходяться під ризиком трудової експлуатації. Дещо мінімізовані ці ризики в 2021 році, коли на надомників було поширено (на загальних підставах) дію загального режиму роботи підприємства, на якому вони працевлаштовані. Також проблематичним для надомників залишається реалізація права на відшкодування шкоди, що була завдана каліцтвом (іншим ушкодженням здоров’я) або ж смертю, адже: чинне законодавство не передбачає чіткого порядку реалізації цього права означеною категорією працівників, враховуючи особливості надомної зайнятості; на практиці досить складно визначити причини ушкодження та момент його заподіяння, виходячи зі специфіки виконуваної роботи, а також

з урахуванням того, що охорону праці вдома безпосередньо забезпечує сам працівник;

– теоретично-практичне осмислення проблематики реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці, для якої характерна: «розщепленість» трудових правовідносин, яка у зв'язку із заплутаністю самої моделі багатосторонніх трудових правовідносин призводить до розмиття відповідальності за забезпечення низки трудових прав працівника; множинність конструкцій, у яких реалізовується запозичена праця (лізинг персоналу, темпінг персоналу, аутстафінг та аутсорсинг); невизначеність перспективи працівника у цих нестабільних правовідносинах, а також фактична ускладненість щодо створення профспілок та участі в профспілковій діяльності; недостатня урегульованість трудовим законодавством правовідносин у межах запозиченої праці та конструкцій, у яких ця форма зайнятості об'єктивується;

дістали подальшого розвитку:

– аналіз комплексу методів наукового дослідження, які необхідно використовувати під час дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації, серед яких: логіко-семантичний, формально-юридичний, історико-правовий, системно-структурний, статистичний, порівняльно-правовий тощо;

– теоретичні напрацювання щодо уточнення та деталізації нелінійного процесу зародження і подальшої еволюції правового регулювання трудових прав працівників на території сучасної України, який поділяється на такі періоди: період фрагментарного регулювання трудових прав (до кінця XVIII ст.); ранній період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників (кінець XVIII ст. – 1917 р.); період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників в епоху радянського колоніалізму (1917-1991 рр.); період нормативно-правового регулювання трудових прав з моменту відновлення незалежності України (з 1991 р. й дотепер);

– аналіз змісту трудових прав працівників, а також уточненої структури системи цих прав, яка наразі включає дві основні групи прав: базові трудові права працівників (індивідуальні базові трудові права, колективні базові трудові права); спеціальні трудові права працівників (спеціальні статусні трудові права, спеціальні ситуативні трудові права);

– теоретико-практичне осмислення юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав як виду юридичних гарантій трудових прав працівника, що входять до структури його трудоправового статусу та в практичній дійсності виявляються у сукупності передбачених у нормативних актах чи в межах договірного регулювання праці суто правових, професійних, організаційних за змістом умов, способів і засобів забезпечення максимально сприятливої та комфортної атмосфери для належного здійснення працівником своїх трудових прав.

Практичне значення одержаних результатів виявляється у тому, що викладені у дисертаційній роботі положення в подальшому можуть бути використані:

– *у науково-дослідній сфері* – для подальших теоретичних досліджень нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників в Україні;

– *у правотворчій діяльності* – у процесі розробки змін і доповнень до нормативно-правових актів, які регулюють питання правового регулювання реалізації трудових прав працівників;

– *у правозастосовній діяльності* – для вдосконалення та підвищення ефективності правового регулювання реалізації трудових прав працівників;

– *у навчальному процесі* – при підготовці методичних розробок, підручників, а також навчальних посібників з таких курсів, як «Трудове право», «Порівняльне трудове право», під час викладання навчальних дисциплін, пов’язаних з трудовими правами працівників і їх реалізацією.

Апробація матеріалів дисертації. Висновки, положення і рекомендації, обґрунтовані автором у процесі підготовки дисертаційного

дослідження, обговорювались на: 8 міжнародних наукових конференціях: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року), «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15-16 лютого 2019 року), «World science: problems, prospects and innovations» (м. Торонто, Канада, 21-23 квітня 2021 року), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 року), «Потенціал сталого розвитку в умовах сучасних регіональних та глобальних викликів» (м. Чернівці, м. Сучава, 11-13 травня 2022 року), «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року); 2 всеукраїнських наукових конференціях: «Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні» (м. Харків, 28 травня 2020 року), «Трудове право та законодавство про працю: шляхи реформування» (м. Харків, 15 травня 2020 року).

Інформація про публікації автора дослідження. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення в 18 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, 5 статтях – у наукових виданнях інших держав, а також у 8 тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, тринадцяти підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 437 сторінок, з них 342 сторінки – основний текст, 70 сторінок – список використаних джерел, що складається із 669 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Методологічна база дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації

Невід'ємним сутнісним атрибутом науки загалом та юридичної науки зокрема є існування певних фундаментальних основ, відповідної стратегії дослідження, завдяки яким уможливлюється досягнення необхідного результату й встановлення наукової новизни, різних інноваційних підходів тощо. Відповідною невід'ємною характеристикою науки є методологія, важливість комплексного розуміння сутності якої підтверджується множиною наукових праць українських і радянських науковців [див., напр.: 5, с. 78; 84, с. 233; 105, с. 23; 268, с. 65; 317, с. 58-81]. При цьому слід зазначити, що вчені, котрі досліджували концептуальну сутність методології, як правило, єдині в тому, що методологія – це особливий дослідницько-пошуковий інструмент, за допомогою якого вчений спроможний пізнавати ті чи інші обставини дійсності, дотримуючись технології належного застосування таких інструментів [246, с. 6; 221, с. 165].

Отже, ігнорування засадничих ідей досліджуваного вчення під час формування наукових доктрин, концепцій ставить під сумнів саму наукову цінність відповідних напрацювань. Зокрема вітчизняна учена Н.І. Бернацька з цього приводу справедливо зауважує, що методологія за своєю природою «відіграє ключову роль при дослідженні проблематики, що має наукове підґрунтя» [42, с. 20]. Вказане обумовлюється тим фактом, що «методи, які використовують, виходячи із предмета дослідження, мають фундаментальне значення у пізнанні сутності та характеру досліджуваного питання» [42, с. 20], дозволяючи також визначити (розкрити) об'єктивну важливість змісту досліджуваного явища, котре має наукове значення. Зважаючи на це, можемо

дійти думки, що методологія – це, з одного боку, наука, а, з іншого – інструментарій, що дає змогу: 1) визначати пізнавальну проблему та здійснювати поетапну реалізацію поставлених дослідником цілей; 2) відокремлювати належні прийоми дослідження, тобто правильні та доцільні прийоми дослідження від помилкових і неналежних; 3) упорядкувати наукове дослідження.

Саме тому без застосування певних способів у досягненні мети наукового дослідження ставиться під сумнів її реалізація. В окресленому контексті вважаємо за можливе наголосити на тому, що наука немислима без методології, а методологія є наукою, тобто окремою галуззю знань, самостійною теорією, що передбачає наявність певних положень, застосовуючи які можна у належній мірі критично проаналізувати певні явища, дії, діяльність людей, функціонування механізмів тощо.

Враховуючи викладене, можемо стверджувати наступне:

1) методологія не тотожна гносеології, адже саме методологія спрямована на вивчення усіх існуючих способів мислення та діяльності людей задля отримання відповідних результатів. Гносеологія ж вивчає виключно методику наукового пізнання;

2) методологія є системою, однак цією обставиною її сутність не вичерпується (більше того, систематичність не є її атрибутивною ознакою), оскільки способи та засоби можуть і не створювати собою сукупність взаємозалежних структурних елементів, залишаючись у довершеній формі у вигляді сукупності відповідних елементів.

Таким чином, доходимо закономірної думки, що методологія загалом не тотожна гносеології, а як наука являє собою відповідні наукові методи пізнання, які не складають цілісну систему, проте у контексті конкретної методології дослідження, на наше переконання, є системою, оскільки лише у взаємодії методів досягається поставлена мета наукового дослідження.

Отже, враховуючи викладене, зробимо висновок, що під *методологією наукового дослідження* доцільно розуміти науку про сукупність прийомів,

способів та засобів наукового пізнання, теоретичного осмислення відповідного явища, дії або діяльності, завдяки яким досягається поставлені мета, завдання та цілі наукового дослідження та які можуть функціонувати в якості системи взаємозалежних методів у межах конкретної сфери наукової діяльності.

Водночас зауважимо, що методологія може бути як загальною щодо будь-яких галузей науки, так і спеціальною стосовно певних її сфер. Загалом, як відомо, існує три типи (рівні) методології: 1) філософська; 2) загальнонаукова; 3) конкретно-наукова (спеціально-юридична) [див., напр.: 85, с. 168]. При цьому кожен із вказаних типів (рівнів) методології характеризується власними (властивими лише їм) методами дослідження.

Учені зазначають, що філософські методи дослідження (зокрема діалектичний, ідеалістичний, метафізичний та матеріалістичний) забезпечують єдність соціально-правового та гносеологічного аналізу дослідження [152, с. 30], загальнонаукові ж методи дослідження (методи емпіричного та теоретичного дослідження) можуть бути методами емпіричного і теоретичного а спеціальні методи дослідження – методами, котрі застосовуються виключно у конкретній галузі науки. При цьому у будь-якому дослідженні зазвичай поєднуються і загальнонаукові методи, і спеціальні методи дослідження [136, с. 15]. Водночас необхідно враховувати й той факт, що методи дослідження у теорії, як правило, класифікуються за різними ознаками: по-перше, за рівнем пізнання: емпіричні (анкетування, тестування, опитування, інтерв'ю, спостереження і обстеження, моніторинг) та теоретичні (аналіз і синтез, порівняння, абстрагування та конкретизація, узагальнення, ідеалізація, індукція, дедукція, абдукція, моделювання, аналогія); по-друге, за точністю припущень: детерміністичні та стохастичні (ймовірнісно-статистичні); по-третє, за функціями, які вони виконують у пізнанні: методи систематизації, пояснення й прогнозування; по-четверте, у залежності від конкретної сфери дослідження: фізичні, біологічні, соціальні, технічні тощо.

Таким чином, можемо припустити існування методології юридичної науки (методології права), методології трудового права, а також методології інститутів трудового права. Що стосується методології науки права загалом, то з цього приводу необхідно зазначити, що вона за своїм сутнісним змістом переважно зводиться до інтегральності, а саме комплексу множини методів, а також сукупності принципів та способів пізнання явищ крізь призму науки.

Більш глибоко методологію права пропонують розуміти українські вчені. Р.А. Калюжний та Л.О. Шапенко вказують на те, що методологія юриспруденції «є тим засобом, за допомогою якого стає можливим пізнання будь-якого явища колишньої чи сучасної дійсності та передбачити її майбутній вірогідний стан» [193, с. 62]. Саме тому методологія юриспруденції не може інтерпретуватись в якості простої технічної сукупності «знеособлених методів, прийомів, способів», адже «її спрямованість нині ґрунтується на людиноцентристській ідеології, духовному змісті, гуманізмі, прагненні до високих ідеалів, тобто відправним пунктом сучасної методології юриспруденції повинні бути інтереси людини, блага народу, покращення умов його існування» [193, с. 62].

В означеному контексті цілком закономірно виникає наступне питання: чи існує у межах методології права власні методи дослідження? В українській та зарубіжній теорії права ученими, як правило, не заперечується існування правових методів, а дослідженню їх сутнісної природи та об’єктивації правники тривалий час приділяють досить широку увагу [див., напр.: 176, с. 175-178]. При цьому, якщо одні вчені вказані методи ототожнюють із певними діями, наслідком яких є досягнення жаданої (регулятором) мети, а також вид і способи здійснення відповідних дій, то інші правники зводять концептуальну сутність цих методів до сукупності юридичних прийомів, засобів, а також способів впливу соціальних регулятивних систем, які входять до державного апарату, на відповідне соціально-правове середовище у цілому (на складові його елементи). Отже,

можемо дійти думки, що правові методи розглядаються як у теоретичному, так і в практичному контексті.

Водночас звернемо увагу на те, що науковці, як правило, виділяють галузеві правові методи, а також методи як особливі інструменти пізнання правової дійсності, з урахуванням того, що методи у загальному контексті розглядаються в якості сукупності передбачених законодавством прийомів, засобів й способів досягнення відповідної мети [233, с. 97]. Зокрема у науковій літературі вирізняють публічно-правові та приватноправові методи, а також, наприклад, адміністративно-правовий метод [331, с. 343-344], цивільно-правовий метод [573, с. 10] тощо. Крім того, особлива увага учених приділяється критичному аналізу змісту таких методів:

1) порівняльно-правового методу (колізійно-правового методу) [114, с. 57; 279, с. 14; 517, с. 171; 579, с. 24, 27], тобто методу, за допомогою якого здійснюється: а) визначення невідомого шляхом порівняння з відомим; б) встановлення природи дослідженого об'єкта за рахунок порівняння його з іншими якостями (властивостями) цього ж об'єкта (іншого об'єкта, характеристики якого можуть підлягати порівнянню з досліджуваним об'єктом); в) з'ясування закономірностей досліджуваного об'єкта за рахунок порівняння в різні періоди часу його якостей, властивостей, а також порівняння якостей об'єкта в минулому з тими самими якостями об'єкта в сучасному стані для встановлення змін чи тенденцій розвитку [562, с. 31];

2) історико-правового методу [див., напр.: 266], тобто методу ретроспективного пізнання юридичної дійсності.

Таким чином, самостійність вказаних методів (їх унікальність) є спірною, що є цілком закономірним, адже ці та інші методи дослідження, що використовуються в юридичній науці, не були розроблені самими правниками, а адаптувалися до специфіки юридичних досліджень.

На цю ж обставину звертають увагу й інші українські вчені та дослідники. Зокрема, Є.М. Вечерова вказує на те, що привласнення та використання знань інших наук в юриспруденції відбуваються шляхом так

званої «юридизації» методів інших наук. Означена «юридизація», на думку вченої, є «трансформацією неюридичних методів, їх перетворенням з позицій права та включення в контекст методу юридичної науки» [85, с. 168]. Проте окреслені обставини виступають для окремих вчених належною підставою для того, щоб спростовувати існування правових методів дослідження. Наприклад, провідний український науковець М.В. Костицький наголошує на тому, що юриспруденція використовує щонайперше методи формальної логіки, які складають наступний ланцюг: індукція – дедукція – аналіз – синтез – класифікація – конкретизація – порівняння тощо. У цьому сенсі правник вважає безпідставними спроби надати методам формальної логіки юридичного характеру за допомогою термінологічного визначення, а також помилковими намагання тлумачення одного будь-якого універсального «методу юридичної науки», яке в теоретичній дійсності взагалі відсутнє (спроби доведення існування вказаного «методу» вченим називаються «інтелектуальною спекуляцією») [247, с. 13-27].

Не долучаючись до дискусії про концептуальну сутність методів і методології юридичних наук, висловлюючи солідарність із М.В. Костицьким у тому, що «ця проблема не може вичерпуватися кількома статтями чи навіть монографіями» [246, с. 3], погодимось із С.Д. Гусарєвим та О.Д. Тихомировим, котрі наголошують на тому, що методологія сучасної юридичної науки являє собою складне та багатопланове утворення [141, с. 68]. Окреслене широке тлумачення науки методології у сфері юриспруденції дозволяє ще раз зробити висновок про те, що вона охоплює не лише сукупність певних методів дослідження, а й розглядає проблематику наукового дослідження певного явища. Щодо науково-теоретичного аналізу трудових прав і порядку їх застосування, то методологія може також виявляти певні колізії та багатовікові проблеми у контексті значення цих прав та їх відмінностей від суміжних прав, наприклад, цивільно-правових.

Що ж безпосередньо стосується трудового права, то спершу наголосимо на тому, що воно є однією з найважливіших наук, оскільки саме

у межах трудового права досліджуються «основи трудових прав та їх втілення у життя учасниками трудових правовідносин» [548, с. 161]. Тобто трудове право – наука, що має важливе прикладне значення для життя і буття людини, суспільства та держави.

У контексті викладеного погодимось із провідним українським юристом-трудовиком В.С. Венедіктовим, що особлива цінність сучасного трудового права правової держави виявляється в тому, що ця галузь права: 1) впливає на поведінку осіб, охоплених сферою трудових відносин (працівників, роботодавців); 2) являє собою конкретний вираз свободи суб'єктів цієї галузі права в контексті реалізації ними належних їм прав; 3) постає в якості гаранта охорони трудової діяльності найманих працівників, а також захисту порушених суб'єктивних прав кола осіб, охоплених трудовим правом. Крізь призму окресленої логіки сьогодні відбувається поступове формування оновленої політико-правової свідомості, що корелюється із загальноправовими засадничими ідеями, на яких ґрунтується правова система будь-якої сучасної правової, соціальної та демократичної держави. У зв'язку з викладеним провідний юрист-трудовик доходить справедливої думки, що право за сучасних умов повинно розумітись в якості реального мірила (критерію) свободи в державі та наявного в ній рівня соціальної справедливості, будучи гарантом повноцінної реалізації прав і свобод осіб [80, с. 21], зважаючи на те, що саме трудове право «слугує відповідною охороною трудової діяльності й гарантом захисту порушених суб'єктивних прав» [81, с. 68]. Аналогічної думки дотримується й провідна вчена О.Є. Костюченко, яка наголошує на тому, що «соціальна цінність трудового права, крім його регулятивної ролі в суспільстві, полягає в необхідності створення умов для вільного розвитку особистості, укріпленні свободи, законності й справедливості у відносинах, що базуються на несамостійній праці людини» [255, с. 135]. У зв'язку із цим, постаючи в якості регулятора трудового життя працівника, трудове право стає для нього

«еталоном суспільних відносин, рівня довіри та поваги до оточуючих» [255, с. 135].

При цьому примітним є те, що на сучасному етапі розвитку нашої держави трудове право, як зазначає А.В. Кацуба, «поступово перетворюється на загальносоціальне правове явище, на відміну від системи права колишнього Радянського Союзу, в якому правові норми були виключно продуктом діяльності держави» [199, с. 275]. Тобто в умовах сьогодення важливість існування науки трудового права є більш ніж очевидною. Це пояснюється тим, що, «оскільки трудова діяльність займає значну частину життя людей, вона підлягає якісному і повному науковому дослідженню як основа людського буття» [548, с. 161]. Саме тому важливим є встановлення чітких методологічних основ для дослідження трудових прав та їх використання у сучасному суспільстві.

Зауважимо, що з'ясуванню сутнісного змісту методології науки трудового права вже приділялась увага українськими науковцями, зокрема провідною вітчизняною вченою С.В. Вишновецькою [92, с. 161], яка зазначає, що методологію науки трудового права можна трактувати в якості «системи взаємопов'язаних методів, прийомів, способів і принципів пізнання (дослідження) трудоправових явищ, які визначають закономірності функціонування системи суспільних відносин, що складають предмет трудового права і ґрунтуються на вихідній світоглядній ідеї» [94, с. 293]. Означене тлумачення методології науки трудового права, як вбачається, є широким, однак воно максимально точно відображає природу, сутність та значення цієї методології. Щодо методології правового регулювання трудових прав, то, виходячи із наведеного, доходимо висновку, що вона являє собою певну сукупність взаємозалежних та взаємопов'язаних прийомів, способів і засобів, які сукупно надають змогу встановити закономірності існування та реалізації трудових прав.

З огляду на викладене можемо зазначити, що сутність методології наукового дослідження правового регулювання трудових прав і механізму їх

застосування полягає в чіткому окресленні всієї сукупності науково-пізнавальних підходів, теорій та позицій щодо розуміння трудових прав, з'ясуванні їх природи, значення, ролі у трудоправових відносин, проблем застосування тощо.

З'ясовуючи комплекс методів наукового дослідження правового регулювання трудових прав і механізму їх застосування, вкажемо на доцільність аналізу сукупності методів, які використовуються вченими у процесі дисертаційного дослідження проблем трудового права, що у тій чи іншій мірі стосуються проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством України.

Наприклад, Т.А. Занфірова при написанні дисертаційної роботи, присвяченій аналізу поточного стану і проблематики правового регулювання трудових відносин за участю роботодавця-фізичної особи, використовувала загальнонаукові, а також сукупність спеціальних юридичних методів дослідження. Її наукова робота методологічно базується на діалектичному методі, що є загальним методом, за допомогою якого вчена встановила закономірності розвитку природи та суспільства, а також на системно-структурному методі, який Т.А. Занфіровою повсякчас застосовувався у процесі розгляду сутнісного змісту правового статусу роботодавця-фізичної особи, специфіки виникнення, перебігу та припинення правових відносин у сфері праці за участю роботодавця-фізичної особи. Додатково юрист-трудовик констатує, що комбінування засобів формальної логіки та спеціально-юридичних методів аналізу (тлумачення) правових норм сприяло цілісному аналізу множини проблемних питань змісту, виникнення, перебігу і припинення трудових відносини за участю роботодавця-фізичної особи як комплексного явища, яке: по-перше, обумовлене регламентуючим суспільні відносини впливом правових норм; по-друге, безпосереднім впливом на процес еволюції трудового права як особливої галузі права [168, с. 5]. На підставі викладеного можна стверджувати, що науковцем було цілком справедливо застосовано як загальнонаукові, так і спеціальні методи

дослідження, що дозволили їй встановити трудові права роботодавців-фізичних осіб. Завдяки теоретичним й емпіричним методам стало можливим повністю відобразити правове регулювання трудових прав відповідної категорії роботодавців.

Вітчизняний вчений І.В. Дашутін у дисертації, присвяченій встановленню актуального стану та проблематики правового регулювання в Україні судового захисту трудових прав громадян, використовував, зокрема, наступні методи дослідження: формально-логічний, системно-структурний, логіко-семантичний та порівняльно-правовий. Науковець констатує, що за допомогою комбінування формально-логічного та системно-структурного методів йому вдалося: по-перше, цілісно проаналізувати судовий захист як специфічний інститут права та комплексне правове явище крізь призму захисту прав людини в сфері праці; по-друге, визначити конкретне місце відповідного виду інституційної форми захисту трудових прав у системі національних і міжнародних способів захисту працівників. Водночас використаний І.В. Дашутіним логіко-семантичний метод дозволив йому визначити сутнісний зміст ряду понять та актуальний юридичний зміст права на судовий захист, який також належить суб'єктам трудового права. Застосування в процесі дослідження порівняльно-правового методу сприяло належному порівнянню дисертантом норм законодавства України, що упорядковують відносини з приводу судового захисту трудових прав, з відповідними нормами законодавства економічно розвинених держав світу [146, с. 2]. Тобто за допомогою окреслених методів дослідження І.В. Дашутін з'ясував правову природу судового захисту трудових прав працівників. Завдяки усій сукупності існуючих методів наукового дослідження можливим стало визначення сутності та ролі судового захисту трудових прав перспектив вдосконалення норм законодавства у відповідній частині.

Юрист-трудовик Є.В. Краснов у дисертаційній роботі, присвяченій комплексному аналізу основних трудових прав (крізь призму національного і міжнародного законодавства), в якості методологічної основи дослідження

застосовував низку загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання, обрання яких аргументовані специфікою об’єкта, предмета, мети та завдань дисертації. Наприклад, історико-правовий метод дозволив юристу-трудовику цілісно осмислити процес розвитку концепції та нормативізації трудових прав людини, а діалектичний метод дисертант використав для з’ясування актуальних проблем упорядкування та реалізації комплексу базових прав працівників у сфері праці. Використання формально-логічного та системного методів сприяло з’ясуванню соціально-правової та юридичної характеристики трудових прав особи в системі прав людини. Також Є.В. Краснов зауважує, що комплексний аналіз трудового законодавства України, зарубіжних країн, а також міжнародно-правових актів він здійснював за допомогою порівняльно-подібних об’єктів наукового пізнання та розглядав у цьому контексті трудові права працівників на різних рівнях їх регламентації [263, с. 3].

Українська вчена І.В. Лагутіна в дисертаційному дослідженні, присвяченому з’ясуванню змісту юридичного механізму забезпечення особистих немайнових прав у сфері праці, використовувала значний обсяг методів наукового пізнання, що сприяли виконанню поставлених вченою дисертаційних завдань. Зокрема історико-правовий метод дозволив вченій повноцінно проаналізувати довготривалий період розвитку норм національного законодавства про забезпечення особистих немайнових прав у сфері праці та на підставі цього відповісти на питання про те, чи дійсно актуальним є дослідження цього питання на дисертаційному рівні. Поєднання юристкою-трудовиком логіко-семантичного методу і методу відштовхування від абстрактного до конкретного сприяло виконанню нею завдань щодо: розширення і поглиблення існуючого понятійно-категоріального апарату в цій сфері; з’ясування сутнісного змісту особистих немайнових трудових прав; встановлення сутності юридичного механізму забезпечення досліджуваних суб’єктивних прав. Крім того, за допомогою застосування системно-структурного методу І.В. Лагутіна виокремила

характерні риси комплексу особистих немайнових трудових прав, а шляхом комплексного застосування методів статистичного і документального аналізу вона з'ясувала поточний стан та проблематику захисту (профспілками, Уповноваженим ВРУ з прав людини) вказаної групи прав суб'єктів трудових правовідносин. Висновки, сформульовані дисертанткою в рамках використання вказаних методів наукового дослідження, були нею осмисленні з використанням структурно-логічного та порівняльно-правового методів. Наслідком цього стало те, що І.В. Лагутіна змогла окреслити належні напрями оптимізації правового регулювання забезпечення досліджуваної групи прав у сфері праці [275, с. 3-4]. Отже, як вбачається, науковець використала досить широкий спектр наукових методів, за допомогою яких нею була в повній мірі досягнута мета дослідження та реалізовано усі його завдання. При цьому особливо важливим є застосування дисертанткою історико-правового методу, оскільки він надав реальну змогу проаналізувати етапи становлення та розвитку трудових прав, а також сприяв формуванню передумов для становлення конкретних перспективних тенденцій в еволюції трудових прав працівників.

Юрист-трудовик Ю.Ю. Івчук у процесі дослідження теоретичних підходів до визначення системи трудового права за допомогою логіко-семантичного методу поглибив понятійний апарат, визначив об'єктивні основи формування системи трудового права. Поєднання науковцем методів класифікації, групування та структурування сприяло виокремленню ряду структурних елементів цілісної системи національного трудового права. Структурно-функціональний аналіз дав йому змогу належним чином виробити пропозиції та методичні рекомендації щодо подальшого розвитку системи трудового права. Крім того, у процесі з'ясування особливостей змісту складових елементів системи трудового права ученою Ю.Ю. Івчук була використана комбінація порівняльно-правового й історико-правового методів дослідження [178, с. 4]. Аналізуючи сукупність методів, використаних українською ученою,

важливо акцентувати увагу на використанні нею методів класифікації, групування й структурування. Щодо правового регулювання трудових прав працівників й порядку їх застосування, то окреслені методи є необхідними у дослідженні даної проблематики, оскільки надають змогу здійснити групування трудових прав за певними критеріями, зокрема відповідно до трудоправових інститутів.

Звернімо увагу на те, що В.Ю. Нікіфоров, розглядаючи особливості захисту профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки, використовував загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання (діалектичний, логіко-семантичний, системно-структурний та історичний методи). Зокрема застосування юристом-трудовиком діалектичного методу уможливило виконання ним завдання, пов'язаного із з'ясуванням сутності соціальних і юридичних чинників, а використання логіко-семантичного методу – поглиблення категоріально-понятійного апарату у відповідній сфері суспільних відносин. Водночас системно-структурний метод надав юрист-трудовику змогу встановити особливості юридичної природи профспілок як комплексного правового явища, а також з'ясувати перелік загальних і спеціальних атрибутивних рис зазначеного явища [322, с. 4]. Враховуючи викладене, доходимо думки, що логіко-семантичний метод виступає фактично невід'ємним способом будь-якого наукового дослідження у сфері права, а тому логічним є його використання у сфері дослідження правового регулювання трудових прав працівників та механізму їх застосування.

Також у рамках питання, яке нами розглядається, доцільно проаналізувати методи наукового дослідження правового статусу медичних працівників в Україні, які використовував О.С. Щукін у межах дисертаційного дослідження їх правового статусу. Зазначимо, що дисертант у своїй науковій роботі застосував різноманітні методи наукового пізнання з їх підпорядкуванням загальному діалектико-матеріалістичному методу наукового пізнання правових процесів та явищ, що дало можливість провести

дослідження в єдності, взаємозв'язку та взаємного розвитку соціальних і юридичних чинників. Примітним є те, що на різних етапах дослідження юристом-трудовиком використовувались такі методи: порівняльно-правовий метод – для визначення подальших напрямків розвитку правового статусу медичних працівників з урахуванням позитивного досвіду окремих зарубіжних країн; «формально-юридичний метод – при виокремленні ознак, притаманних медичному працівнику як спеціальному суб'єкту трудових правовідносин на підставі положень чинного трудового та медичного законодавства»; метод моделювання соціально-правових явищ – для обґрунтування вторинних підстав розірвання за ініціативою роботодавця угоди про працю з відповідними працівниками, а також підстав для залучення медичних працівників до надурочних робіт; «логічно-семантичний метод – для формування понятійного апарату досліджуваної проблематики; історичний та логіко-юридичний методи – для розгляду сучасної системи трудового та медичного законодавства, що опосередковує правовий статус медичних працівників як результат розвитку вітчизняного законодавства та дослідження перспектив його розвитку» [599, с. 4-5]. Таким чином, кожен метод наукового дослідження, використаний дисертантом, є необхідним та має свою відповідну мету. Завдяки їх застосуванню у сукупному взаємозв'язку можливо встановити усі аспекти досліджуваного правового явища.

Отже, розглянувши наведені класифікації методів наукового дослідження, які використовувалися різними науковцями у сфері трудового права, наведемо власний перелік необхідних методів щодо вивчення правового регулювання трудових прав та механізму їх використання.

На наш погляд, у процесі наукового дослідження правового регулювання трудових прав та механізму їх використання потрібно обов'язково застосовувати наступні методи:

1. *Логіко-семантичний метод*. Семантикою є вчення про зміст слів, з урахуванням того, що зміст слова, як відомо, передається через поняття.

Відповідно, «семантика вивчає точність відтворення в інформації сутності віддзеркаленого явища, тобто його змісту» [103, с. 54]. Водночас логіка – це «філософська наука про мислення людини» [474, с. 4]. У теорії та філософії права також виокремлюють юридичну логіку, під якою розуміють:

1) «визначальний атрибут правильних міркувань у полі права» [563, с. 221];

2) «галузь сучасної науки логіки, зокрема неформальної, яка досліджує зазначений атрибут і вчить, як його утілювати, тобто свідомо будувати юридично правильні теоретичні чи практичні міркування та уникати порушень» [563, с. 221].

Суттєва особливість окресленої логіки *in re* «полягає у тому, що вона не обмежується врахуванням формальної валідності, пов'язаної з визнанням формальної істини. Відповідно, до особливих цінностей поля права, наприклад, законності, юридична логіка відносить специфічну прагматичну категорію – юридичну валідність» [564, с. 193]. Саме вона, на думку О.В. Тягло, пріоритетна, а її «інтерференція» з формальною і матеріальною валідностями «продукує стандарти і норми правильності юридичних міркувань». На думку науковця, «опис і дослідження цієї прагматичної валідності, її інтерференції з двома іншими видами валідності, чим не цікавиться загальна логіка, входить до предмета особливої юридичної логіки *post rem*» [564, с. 193].

У контексті означеного зауважимо, що логіко-семантичний метод дослідження в переважній мірі використовується саме в рамках наукового пізнання емпіричної істини, а також у процесі фактологічного аналізу певних понять, сутнісного розмежування подібних термінів й консолідації наукового знання про конкретний факт, їх сукупність, про явище (процес) [153, с. 73]. Саме тому для логіко-семантичного аналізу характерне використання дослідницького інструментарію різних наук (філософії та логіки, історії та культурології, мовознавства, психології тощо), що у кожному випадку залежить як від суб'єктивних, індивідуальних особливостей автора, так і від

об’єктивних особливостей наукового контексту, в якому здійснюється дослідження певного поняття. Це обумовлено тим фактом, що контекстове значення слова (образ, який пов’язується із відповідним словом) належним чином з’ясовується виключно в рамках врахування світогляду, матеріальних і духовних координат, в яких це слово вживається. З огляду на вказане доходимо висновку, що використання логіко-семантичного методу надасть змогу у межах цієї наукової праці встановити правову природу найважливіших понять у сфері правового регулювання трудових прав і завдяки цьому зрозуміти сутність досліджуваних категорій та виявити їх характерні властивості. Зокрема за допомогою означеного методу можна належним чином і в необхідній мірі визначити понятійно-категоріальний апарат дослідження, зокрема такі поняття: «трудові права», «трудові права працівника», «механізм застосування трудових прав працівника» та інші.

2. *Формально-юридичний метод*. Він, як зазначає С.В. Васильєв, надає змогу деталізувати, структурувати, а також здійснити групування правових феноменів, а також проаналізувати зовнішні та внутрішні форми. Отже, завдяки цьому методу можна здійснити: дослідження джерел права, формальної визначності права як його найважливішої властивості; встановлення внутрішнього змісту правових норм і права в цілому, правил юридичної техніки; виокремлення методів систематизації нормативного матеріалу тощо [75, с. 126]. Наведене твердження дозволяє констатувати, що формально-юридичний метод нерозривно пов’язаний з дослідженням нормативно-правових актів, зокрема, у сфері трудових прав. Завдяки цьому способу наукового дослідження виявляється сутність законодавчо встановлених норм, які закріплюють ті чи інші права.

Таким чином, у контексті цієї тематики – правового регулювання трудових прав й механізму їх застосування – формально-юридичний метод надає змогу встановити необхідний обсяг джерел національного та іншого законодавства, що закріплюють відповідні трудові права, а також дозволяє

встановити, як саме ці права реалізувати, тобто який існує механізм їх застосування на практиці.

3. *Історико-правовий метод*. Історія – це «значний масив духовно-морального, культурного, соціального досвіду людства, що накопичений багатьма поколіннями» [41, с. 30]. Водночас історичне пізнання – це «результат спеціалізованої пізнавальної діяльності в історії, філософії, соціології, політології, інших соціогуманітарних науках» [395, с. 104]. Отже, історичний метод виявляється у спрямованості наукового пізнання із сучасності в минуле, що зумовлює його ретроспективний характер. Відповідно, такі категорії, як час і простір, в історичному контексті набувають своєї специфіки, яка знаходить свій прояв у тому, що соціально-історичний час стає асиметричним, незворотнім й завжди спрямованим від минулого в майбутнє, а історичний простір у більшості випадків не співпадає з географічним. Крім того, історичне пізнання є опосередкованим внаслідок віддаленості дослідника від історичного об’єкта або досліджуваного явища, а тому позбавляє його безпосереднього контакту з фактами минулого. Звичайно, ретроспективність історичного підходу висуває особливі вимоги до роботи з історичними джерелами, які стають не лише засобами пізнання, а й його об’єктами [589, с. 35-36]. Отже, за допомогою цього методу створюються передумови для спостереження за процесом еволюції відповідного суспільно-правового явища. Окрім того, історико-правовий метод передбачає ретроспективний аналіз правового регулювання відповідного соціального явища, дії, діяльності тощо.

Таким чином, у контексті наукового дослідження правового регулювання трудових прав працівників, а також механізму їх застосування історико-правовий метод дозволяє належним чином відстежити розвиток нормативно-правової бази національного та міжнародного рівня, яка регламентує права даних суб’єктів трудового права.

4. *Системно-структурний метод*. Вказаний метод дослідження ґрунтується на тому, що будь-яка система завжди постає в якості цілісного

(взаємопов'язаного, скорегованого метою системи) комплексу складових елементів, які при цьому можуть бути також частинами інших систем. Тобто зазначений підхід надає можливість:

1) визначити способи взаємозв'язку та взаємодії, які в своїй сукупності утворюють комплекс складових елементів;

2) розкрити склад цієї системи, а також її структуру (будову). При цьому структуру доцільно тлумачити в якості певної будови та стійкої внутрішньої форми цілісної організації системи (з огляду на те, що складові елементи, як ми вже зазначали, узгоджені між собою, скориговані метою системи, до якої вони належать), котра загалом постає в якості:

а) єдності достатньо стійких взаємних зв'язків між відповідними системними елементами;

б) усталених законів зазначених взаємних зв'язків. Отже, в цьому сенсі системно-структурний метод цілісно орієнтується на вивчення структури (будови), а також складу системи та зв'язків між її структурними елементами. Тобто він дозволяє піддавати науковому осмисленню певний феномен з позиції його системності й структурного характеру, аналізуючи кожний окремий структурний елемент та його взаємодію з іншими елементами структури, а також усю систему в цілому.

У контексті нашого дослідження використання системно-структурного методу уможливлює визначення різних систем, зокрема, законодавства, яке регламентує трудові права працівників. Також за допомогою цього методу можна детально розкрити сутність кожного права в сфері трудової діяльності як складової частини єдиного цілого – системи трудових прав працівників.

5. *Статистичний метод*. Під статистикою розуміють науку, яка «вивчає масові суспільні явища та процеси шляхом кількісного відображення даних. Вона збирає, аналізує, систематизує та узагальнює інформацію, несе певний соціальний або економічний зміст» [384, с. 351]. У загальному ж сенсі статистичний метод дослідження допомагає аналізувати ефективність дії правових норм, їх вплив на суспільні процеси. До статистичних прийомів

відносять: статистичні звіти, що узагальнюють показники, а також відношення частини до цілого або відношення інтенсивності. Ці статистичні прийоми дають змогу в достатній мірі обґрунтувати правові, політичні й організаційні заходи, які можуть сприяти подоланню певних негативних явищ, що знижують потенціал, закладений у демократичні за формою правові приписи [472, с. 45]. Таким чином, статистичний метод сприяє констатації результатів діяльності відповідних органів державної та місцевої влади, дії законодавчих та інших нормативно-правових актів, визначенню стану правового забезпечення, а також інших правових явищ.

Отже, завдяки окресленому методу в контексті досліджуваної теми можна детально розглянути те, як саме застосовуються трудові права, а також визначити рівень реалізації трудових прав, зокрема рівень працевлаштування чи рівень укладення актів колективно-договірного регулювання трудової діяльності тощо.

6. *Порівняльно-правовий метод*. У загальному сенсі під порівнянням розуміють «розумову операцію, за допомогою якої встановлюються риси схожості і відмінності між певними предметами або явищами» [208, с. 14]. Відповідно, означений метод сприяє повноцінному дослідженню аналогічних (схожих) інститутів двох і більше правових систем, які за своїм фактичним змістом є подібними чи полярними. При цьому слід мати на увазі, що порівняльно-правовий аналіз може мати місце як у межах однієї правової системи, так і в контексті порівняння двох і більше правових систем, адже процес порівняння двох і більше інститутів однієї й тієї ж правової системи також повинен ґрунтуватися на порівняльно-правовому методі, зокрема, в тому випадку, коли:

1) ця система побудована на засадах федералізму (конфедералізму) [403, с. 47];

2) один і той самий об’єкт охоплюється різними правовими режимами (наприклад, порівняння трудових прав публічного службовця та трудових

прав мігранта, порівняння трудових прав і обов'язків судді, прокурора, поліцейського та посадової особи органу місцевого самоврядування).

У зв'язку із цим доходимо закономірного висновку, що:

1) зазначений метод дає можливість порівняти існуючі правові норми у законодавстві однієї правової системи та законодавстві низки інших правових систем, наслідком чого є виникнення можливості формулювання аргументованого висновку про можливості використання зарубіжного досвіду регулювання трудових відносин у конкретній правовій системі, в якій це вважається потрібним і застосовним;

2) його необхідно застосовувати для дослідження особливостей і проблематики правового регулювання комплексу трудових прав працівників, а також правового механізму їх реалізації, позаяк за допомогою цього методу можна, серед іншого, проаналізувати норми національного трудового законодавства України в контексті встановлення та застосування суб'єктивних трудових прав, а також відповідних норм міжнародно-правових актів, норм чинного законодавства інших країн. Окрім цього, завдяки досліджуваному методу можна також здійснити порівняльно-правовий аналіз існуючих трудоправових норм у межах виключно трудового законодавства України, зокрема право на відпустку усіх працівників та право на відпустку державних службовців тощо (порівняння трудових прав і способів їх реалізації в межах різних режимів регулювання правового статусу працівників).

7. *Метод класифікації*. Під поняттям «класифікація» вчені, як правило, розуміють «спосіб упорядкування в деяку схему множини об'єктів за ступенем їх подібності, яка б вона відображала деяку закономірність («суть», «закон»), якій підпорядковуються ці об'єкти» [100]. Процес класифікації у цьому контексті виступає процесом реалізації методу дослідження, заснованого на ідеї упорядкування відповідних об'єктів. При цьому, як зазначає Ю.В. Волосюк, процес класифікації складається з таких етапів: конструювання моделі; використання

сконструйованої моделі [102, с. 77]. Метод класифікації передбачає пошук відповідних елементів однієї системи, їх аналіз та групування за певними критеріями. Завдяки цьому утворюється відповідна схема чітко згрупованих досліджуваних правових явищ.

Що стосується питання дослідження правового регулювання трудових прав працівників, а також правового механізму їх реалізації, то використання методу класифікації надаватиме змогу виокремити відповідні права працівників у сфері здійснення ними своєї трудової діяльності відповідно до визначеного критерію, наприклад, за належністю до певного трудоправового інституту, такого, наприклад, як трудові права щодо працевлаштування, трудові права з приводу часу відпочинку тощо.

8. *Структурно-функціональний метод*. Цей науковий метод сприяє здійсненню аналізу об'єктивації тих чи інших суспільних явищ, а також цілісному науково-практичному осмисленню механізмів (форм, способів і засобів) їх виникнення (як нового явища у фактичній дійсності, а також шляхом поділу, виділення, злиття інших явищ), повторюваності (особливо важливо це тоді, коли явище має негативний ефект і потребує відстеження системи детермінант, які провокують повторну появу такого явища), автономії (спроможності постійно чи тимчасово існувати без «живлення» сторонніх факторів), впливу на інші об'єкти правової реальності та суб'єктів права тощо. Таким чином, зазначимо, що:

1) певні ознаки цього методу виявляються в усіх соціально-філософських концепціях, в яких суспільство (певна частина суспільства, зокрема працездатні громадяни) розглядається в якості чіткої система [280, с. 48];

2) цей метод надає змогу встановити, яким саме чином на практиці об'єктивується реалізація (інша діяльність) або ж дія (функціонування) конкретного суспільного явища, яке (сам процес) інтерпретується в якості невід'ємного елементу комплексного та об'єктивного прояву (функціонування) суспільства в цілому (згідно з даним методом).

Отже, в аспекті наукового дослідження правового регулювання трудових прав працівників та їх застосування структурно-функціональний метод дозволяє здійснити аналіз стану реалізації працівниками своїх трудових прав та загалом можливості їх існування у суспільстві й передумови для їх застосування.

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що з'ясування проблемних питань правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством України повинно ґрунтуватись на цілісній стратегії здійснення відповідних наукових розвідок, узгоджених з основами науковості їх проведення. Ігнорування означених основ обумовить ненауковість дослідження, а тому нівелюватиме наукову цінність результатів праці, її потенціалу щодо посилення можливостей наукової аргументації змін чинного законодавства про працю згідно з вимогами принципу науковості. У зв'язку із цим дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації повинно ґрунтуватись на методології, яка являє собою науку (теорію), що вивчає закономірності, проблеми та методи їх вирішення у процесі науково-пізнавальної діяльності, а також є інструментарієм наукового дослідження. Отже, саме завдяки методології стає можливим організувати та упорядкувати належним чином наукове дослідження й ефективно досягти поставленої перед науковцем мети. При цьому повноцінне, різноманітне та системне наукове дослідження, зокрема вивчення проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством нашої держави можливе шляхом застосування практично усього комплексу методів дослідження, а саме: логіко-семантичного, формально-юридичного, історико-правового, системно-структурного, статистичного, порівняльно-правового, а також методу класифікації та структурно-функціонального методу.

1.2 Генеза правового регулювання трудових прав працівників на території України

Задоволення ключових інтересів людини, як відомо, повсякчас було та по сьогодні залишається основною метою існування будь-якого суспільства, яке розвивається в координатах панування права [339, с. 24]. При цьому забезпечення суспільних інтересів означає «повне задоволення всіх індивідуумів (суб'єктивний інтерес) та їх утвердження в суспільстві як цінностей» [213, с. 15]. З цього приводу вченими справедливо зазначається, що окреслений «ідеалізований стан суспільства», в якому будуть забезпечені інтереси абсолютно всіх його членів (індивідуумів), власне, можна вважати «найвищою метою існування людської цивілізації» [213, с. 15]. Водночас досягнення цієї мети ускладнено специфікою сутнісного характеру та фактичної об'єктивації суспільства – складної структури, сукупності різних (досить часто протилежних) інтересів членів суспільства, зіткнення яких провокує соціальні конфлікти, унеможливлюючи сталий розвиток людської цивілізації. Однак уже декілька тисячоліть вказане питання вирішується шляхом формування певної збалансованої універсальної «мети-ідеї», а саме ідеї т. зв. «загального блага», яка сьогодні сутнісним чином зводиться до концепту: «*Людина – найвища соціальна цінність*». Реалізація означеної ідеї здійснюється обраними членами суспільства – лідерами (законодавчою, виконавчою, судовою владою) – відповідно до встановлених суспільством правил поведінки (обов'язкових регул), що також передбачають правила поведінки і самого суспільства, усіх його членів [639, с. 12]. Вказані обов'язкові правила поведінки на сьогоднішній день окреслені поняттям «право» (*law*).

При цьому право як комплекс правил поведінки відображає ідею «загального блага», а продукування вказаних правил (нормотворчість) сприяє оптимізації його досягнення. Правник В.В. Муж з цього приводу справедливо констатує, що в умовах сьогочасного розвитку суспільних відносин аксіоматичною є позиція, згідно з якою право – це один з панівних

регуляторів таких відносин, для якого специфічним є те, що він забезпечує при цьому (в ідеальному стані) повноцінне існування абсолютно всіх інститутів держави (президента, національного парламенту, уряду та інших органів виконавчої влади). Вказаний регулятивний ефект права досягається передусім за рахунок забезпечення обов'язковості (крізь призму вимог законності) та юридичної визначеності сукупності дозволів і заборон, які поширюються на певне коло осіб і застосовуються на відповідній території, передбачаючи в результаті їх дотримання чи недотримання (коли достатніми для цього є підстави та умови) юридичні наслідки (включно із заходами заохочення чи юридичної відповідальності) [318, с. 57]. Саме в цьому сенсі органи публічної влади (ті, які володіють нормотворчими повноваженнями [див., напр.: 519, с. 174-177], а також суб'єкти, що продукують акти міжнародної нормотворчої діяльності [див., напр.: 309; 526, с. 221-224; 648]) повинні у власній публічно-владній діяльності керуватись ідеєю «загального блага» (не є винятком і суб'єкти локальної нормотворчої діяльності [див., напр.: 521, с. 384-389; 522, с. 87-92; 523, с. 47-50]), впроваджувати її у своїй діяльності, зокрема впливаючи на суспільство та процеси в ньому. Окреслена логіка в Україні відображена в Основному Законі – Конституції України, а саме в ст. 3 [238].

Зазначимо, що Конституція України [238] є фундаментальним та найважливішим нормативно-правовим актом, який встановлює загальні засади щодо прав і свобод людини та громадянина. Доцільність існування вказаного законодавчого акта підтверджується тим, що кожна система, зокрема й правова, повинна мати відповідну основу, фундамент, завдяки якому ефективно функціонують всі її структурні елементи. Закріплені у цій правовій основі принципи та правові положення спрямовують діяльність органів державної влади й скеровують загальну політику нашої держави, містять норми прямої дії, відповідно до яких має вибудовуватись у ній уся правова система. Відповідно, усі нормативно-правові акти в державі мають

відповідати її Конституції, змінюватись у результаті зміни цього Основного Закону.

Водночас нормативно-правові акти змінюються й безвідносно змінюваності конституційних положень, наприклад, у зв'язку із змінюваністю підходів до оптимізації шляхів досягнення ідеї «загального блага».

У цьому контексті В.В. Гладкий пропонує під зміною законодавства розуміти:

1) невід'ємну характеристику правового регулювання (законодавства);

2) зміну існуючих правил (стандартів) поведінки суб'єктів права, зокрема, шляхом визначення аспектів «дозволеного», «недозволеного» та «бажаного», що є очевидно соціально значимою діяльністю, яка потребує належного здійснення;

3) передбачену законодавством сукупність дій суб'єкта нормотворчої діяльності, спрямовану на доповнення законодавства чи скасування діючої норми законодавства [124, с. 6].

Таким чином, використання історико-правового та порівняльно-правового методів дозволяє дослідити органічну послідовність, раціональність та ефективність змінюваності законодавства. Особливим чином це питання стосується змінюваності правових норм, котрими врегульовуються права людини, особливо трудові права, їх забезпечення, охорона та захист. Вказане пояснюється тим, що саме завдяки праву на працю та праву не бути примушеним до праці (сукупно ці права складають принцип свободи праці) люди наділяються гарантією на вільний вибір трудової діяльності й раціональне використання їхнього трудового потенціалу, за що вони також отримуватимуть заробітну плату. Саме за цих умов людина здатна повноцінно розвиватись, а разом із цим буде органічним чином розвиватись й людська цивілізація.

Досліджуване питання актуалізується в нашій державі триваючим процесом масштабного реформування національного законодавства, зокрема

законодавства про працю, основу якого складає Кодекс законів про працю України, що є центральним актом правового регулювання трудових відносин в Україні. Вказана позиція випливає зі змісту ст. 1 КЗпП України, аналізуючи яку, можемо з'ясувати як регулятивну цінність цього Кодексу, так й особливу важливість раціональної змінюваності правового регулювання правовідносин, регламентованих цим законодавчим актом про працю [359, с. 12].

Соціальні явища, що виникають в практичній дійсності, позитивним або ж негативним чином впливаючи на буття суспільства та людини, ніколи не об'єктивуються, не будучи при цьому детермінованими:

1) самим суспільством (при цьому вказане не означає, що суспільство свідомо бажає виникнення того чи іншого явища);

2) спостережуваними тенденціями його розвитку, враховуючи відповідні конкретно-історичні умови буття суспільства, які обумовлені ним самим і які безпосередньо впливають на суспільство і людину.

Зважаючи на це, вкажемо, що важливо мати на увазі, що будь-які соціальні явища, зокрема соціально-правового характеру, зароджуються й у різній мірі розвиваються не спонтанно, а залежно від спостережуваних конкретно-історичних умов буття суспільства, якіі закарбовуються у відповідних соціальних явищах і фактично виражаються в різноманітних суспільних процесах правового, соціально-економічного, політичного, культурно-духовного та іншого характеру. Не є винятком з цього і трудове право, що постає в якості особливо цінного соціально-правового явища (як у контексті юридичної науки, так і в сенсі галузі права), яке:

1) зародилося в конкретно-історичних умовах, що вимагали цього (трудове право – це не штучний феномен, до якого було підлаштовано суспільні процеси та відносини);

2) еволюціонувало під впливом часто суперечливих змін історичних умов буття суспільства, правосвідомості активної частини суспільства (наприклад, робочих рухів), несучи в собі відбиток різних епох

цивілізаційного розвитку суспільства та людини, а також часто виступаючи генератором змін буття суспільства.

Водночас у цьому сенсі важливо звернути увагу на той факт, що людина в своїй діяльності щодо формування (на науковому та практичному рівні) трудового права, а отже, й правового регулювання трудових прав, їх реалізації, охорони та захисту, пройшла тривалий і досить суперечливий шлях. Таким чином, немає сумнівів у тому, що дослідження відповідного процесу – це концептуально-теоретична основа для подальшої еволюції норм законодавства, що регулюють різного роду аспекти суб'єктивних трудових прав працівника. Це важливо, оскільки закономірним чином формує інформаційне поле, дані якого дозволять уникнути помилок, які допускалися суб'єктом нормотворчості раніше в процесі унормування ним режиму реалізації трудових прав. Зокрема мова йде про прогалини правового регулювання відносин у сфері праці, проблеми формування та дії механізмів забезпечення, охорони й захисту трудових прав працівників тощо.

Крім того, в даному питанні немає також сумніву й з приводу того, що процес дослідження подій минулого (насамперед тих, яким у теорії трудового права невиправдано приділялася лише фрагментарна увагу) пов'язаний з вирішенням завдань цілісного переосмислення поточного стану правового регулювання відносин з приводу праці та реалізації прав працівників у цих відносинах, актуальних комплексних досліджень якого на сьогоднішній день об'єктивно не вистачає для формування дієвої стратегії подальшого реформування трудового законодавства України. З огляду на це доходимо висновку, що саме завдяки дослідженню етапів виникнення та розвитку нормативно-правового регулювання трудових прав та їх реалізації буде сформовано інформаційне поле, аналіз якого дозволить:

1) уточнити різні передумови формування та подальшої трансформації такого суспільно-правового явища, як трудове право України;

2) ідентифікувати відповідні тенденції в регламентуванні трудових прав працівників, унормуванні особливостей їх реалізації.

Також слід відзначити і той факт, що на конституційному рівні в Україні визначено євроінтеграційний та євроатлантичний напрями цивілізаційного розвитку нашої держави. Цілком очевидно, що даний процес у контексті режиму трудового права потребує:

1) цілісного перегляду сутності правового регулювання прав працівників у сфері трудових відносин;

2) виявлення особливостей режиму реалізації трудових прав працівників, які не співвідносяться з європейськими цінностями або ж є менш ефективними порівняно з практикою правового регулювання реалізації працівниками їх прав у сфері праці в державах-членах ЄС;

3) визначення відповідних напрямів удосконалення правового механізму реалізації трудових прав працівників в Україні.

Беручи до уваги викладені аргументи на користь переосмислення історії трудового права в частині становлення правового регулювання трудових прав працівників, а також можливостей реалізації працівниками цих прав, можемо зробити такий висновок: визнання та закріплення на нормативно-правовому рівні фундаментальних суб'єктивних прав працівників у сфері праці, а також тих чи інших інститутів, що формували трудове право України, зокрема на історичних територіях нашої держави, сукупно обумовлені численними історичними подіями, які відбувалися у світі, а також тими подіями, що відбувались на територіях, які на сьогоднішній день окреслені кордонами України. Тобто зазначене є результатом загальносвітових тенденцій, а також подій, пов'язаних з перебуванням українських земель у складі західних, східних і південних держав-сусідів, а також неіснуючих на сьогоднішній день держав і державних утворень.

Зважаючи на викладене, підкреслимо, що кожен історичний етап становлення трудового права України істотно відображався на сутності правового регулювання трудових прав працівників, їх можливостей реалізувати дані права в соціальній сфері буття суспільства [344, с. 167].

Беручи до відома цей факт, більшість вчених, як це буде далі продемонстровано в даному підрозділі наукового дослідження, в цілому схильні пов’язувати виникнення та подальший розвиток трудового права України з історією України, а тому історико-правовий аналіз як особливий метод наукового дослідження являє собою в даному контексті обґрунтований спосіб теоретичного осмислення процесу еволюції генезису та подальшого розвитку нормативно-правового регулювання трудових прав працівників та їх реалізації.

Перед початком розгляду зазначеного об’єкта дослідження необхідно підкреслити, що сучасний стан наукової думки з приводу даної тематики характеризується наявністю безлічі наукових напрацювань українських юристів-трудовиків [див., напр.: 49, с. 115-118; 140, с. 14; 202, с. 65; 262, с. 6-7; 478, с. 16-17]. Проте, не применшуючи вагомості науково-теоретичного внеску цих вчених у вирішення завдань цілісного дослідження генезису і розвитку правового регулювання трудових прав працівників, слід визнати той факт, що в рамках дослідження сутності правового механізму реалізації трудових прав працівників формується очевидна необхідність у здійсненні оновленого теоретико-правового огляду становлення та розвитку регулювання прав працівників у сфері праці та зайнятості. На підтвердження цього висновку візьмемо до уваги, що станом на поточний рік було:

1) внесено низку змін до трудового законодавства України, які впливають на цілий спектр можливостей реалізації трудових прав працівників;

2) концептуально переосмислено історичні епохи перебування України в складі Російської імперії та в складі колишнього СРСР як періоди колоніального минулого України, а період 1991-2014 рр. вчена В.М. Гураш як період постколоніалізму, що в 2014 році змінився на епоху поступового повернення України до родини європейських народів, а з 24 лютого 2022 року став пов’язаним з етапом консолідації Українського народу для збройної відсічі масштабній агресії Росії проти нашої держави.

Також важливо врахувати й той факт, що наукові підходи вітчизняних вчених стосовно розуміння найбільш повної та об'єктивної періодизації процесу становлення трудового права, а також інститутів даної галузі права (включно з реалізацією прав працівників у сфері трудових відносин, охороною та захистом державою цих прав і можливостей їх об'єктивації, охорони та захисту відповідних прав) пов'язані здебільшого з періодом радянського колоніалізму. Переважна частина юристів-трудовиків (що нами буде далі продемонстровано) переконана в тому, що вихідним початком становлення трудового права є саме період становлення радянського права як такого (якщо бути точними, то з моменту звершення жовтневого більшовицького перевороту, в результаті якого на зміну класичному імперському колоніалізму прийшов гібридний колоніалізм, який маскувався під соціалістичними ідеалами вільного суспільства та вільних від деспотичної влади роботодавців працівників).

Але при цьому окремі юристи-трудовики вважають, що це відбулося в період становлення пізнього фабричного (заводського) законодавства наприкінці XIX ст. [344, с. 168].

Аргументуючи викладене, звернемо увагу на той факт, що, наприклад, вчена В.М. Гураш стверджує, що перші елементи правового регулювання трудових прав на території сучасної України вже проглядалися в період між кінцем XIX ст. та початком XX ст., а саме в процесі бурхливого розвитку: 1) правових систем держав, до складу яких входили українські землі (мова йде про правові системи Австро-Угорщини, Російської імперії, а також Польської Республіки); 2) правової системи України, яка існувала нетривалий період часу, коли була Українсьа Народна Республіка, а також Українська держава. Водночас юрист-трудовик звертає увагу на те, що спільним для даних процесів було те, що вони відображали загальносвітову тенденцію (тенденцію в європейській частині світу) – поліпшення становища працівників у сфері праці, а також підвищення ефективності механізму захисту прав працівників та оптимізація можливостей їх реалізації. Виходячи

з цих історичних обставин, В.М. Гураш припускає, що трудове право України як галузь права пройшло такі історичні періоди свого становлення: 1) виникнення законодавства про працю в Україні в період між кінцем XIX ст. та початком XX ст.; 2) подальший розвиток трудового законодавства України в період між початком XX ст. і кінцем XX ст.; 3) подальші тенденції розвитку законодавства України про працю у період між кінцем XX ст. й початком XXI ст. [140, с. 14].

Комплексно аналізуючи підхід В.М. Гураш до періодизації становлення та розвитку трудового права України, зазначимо таке: вчена розробила невиправдано абстрактну класифікацію історико-правових етапів генезису та подальшого розвитку відповідної галузі права, що:

1) не дозволяє належним чином виокремлювати та констатувати найважливіші події, які здійснювали безпосередній вплив на процес нормативно-правової регламентації трудових прав працівників та їх реалізації;

2) не забезпечує можливість досить якісного осягнення процесу еволюції регламентації трудових прав працівників у зв'язку з відсутністю конкретики часових меж даної періодизації. На нашу думку, це є результатом недостатнього історико-правового аналізу зазначеної проблематики, а також пояснюється тим фактом, що тривалий період історія України та історія українського права виходили з радянської доктрини, яка розмивала реальну історію України та її правової культури. Водночас слід підкреслити, що дана проблема підлягає вирішенню, оскільки наявність чітко визначених історичних фактів надає об'єктивну можливість для більш детальної конкретизації етапів генезису трудових прав працівників;

3) ігнорує існування передуючих колоніальному періоду буття українського народу періоди самобутнього формування уявлень нашого народу про працю, трудові права працівників й широту реалізації цих прав.

У контексті досліджуваного нами питання також розглянемо підхід до періодизації становлення трудового законодавства, запропонований

О.І. Кисельовою та А.В. Семеновою. Ці юристи-трудовики переконані, що фундамент правового регулювання сучасного трудового права України безпосередньо був закладений у часи становлення трудового права в СРСР, тому і по сьогоднішній день підходи до розуміння найважливіших інститутів трудового права, зокрема трудових прав, залишаються аналогічними тим, які відображають марксистську доктрину інтерпретації праці та статусу працівників у сфері праці і зайнятості. Зважаючи на це, вчені наголошують, що трансформація трудових відносин, яка обумовлена переходом до ринкової економіки, підкреслила необхідність реформування законодавства про працю, яка має ґрунтуватись на новій концепції трудового права, скоригованій принципами ринкової економіки. При цьому важливо звернути увагу на те, що, на думку О.І. Кисельової й А.В. Семенової, елементи правового регулювання трудових прав працівників простежується ще до становлення радянського трудового права, а саме вже з середини XIX ст. Виходячи з цієї логіки, вчені стверджують, що процес становлення і розвитку трудових прав пройшов наступні історичні етапи: 1) період, який розпочався після здійснення на території Російської імперії реформи, котра передбачала скасування кріпосного права, а також поступове створення у великих населених пунктах фабрик і заводів, відносини на яких підлягали нормуванню, що за своєю суттю й стало причиною зародженням трудових відносин у сучасному розумінні (друга половина XIX ст. вчена В.М. Гураш 1918 р.); 2) період, пов’язаний з прийняттям та дією більшовицького Кодексу законів про працю РСФРР, який можна вважати першим кодифікованим актом про працю на території України (окупованій на той момент т. зв. «Червоною армією»), що цілісно врегульовував питання виникнення та реалізації трудових прав найманих працівників (1918-1922 рр.); 3) період, протягом якого (після скасування КЗпП РРФСР) був прийнятий та діяв КЗпП УРСР, який у порівнянні із раніше діючим кодифікованим законодавчим актом про працю 1918 року характеризувався значно вищим рівнем лібералізму та виходив з ідеї потреби задоволення прагнення робітничого

руху до покращення становища працівників (1922-1941 рр.); 4) період суттєвого погіршення регулювання трудових прав працівників та регламентації можливостей реалізації працівниками цих прав внаслідок початку воєнних дій на території окупованої нацистською Німеччиною УРСР (1941-1945 рр.); 5) період поступового повернення правового регулювання трудових прав працівників в русло своєрідного «соціалістичного лібералізму», від якого радянська влада відмовилася під час Другої світової війни та з певними відступами – у післявоєнні роки (1945-1970 рр.); 6) період, який пов'язаний з прийняттям Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю [335], а також КЗпП УРСР, що в актуальній редакції є чинним і дотепер (1970-1991 рр.); 7) період множинних внесень змін і доповнень до КЗпП України, пов'язаних з набуттям Україною незалежності, а також із прийняттям нових національних законів, що регулюють правовідносини у сфері трудового права як галузі права сучасної правової, демократичної та соціальної країни (з 1991 р. по сьогоднішній день) [202, с. 65].

На наш погляд, запропонована О.І. Кисельовою та А.В. Семеновою періодизація еволюції правового регулювання трудових прав характеризується (хоча і не вичерпно) повнотою та широтою охоплених часових проміжків, в рамках яких законодавцем здійснювалися нормотворчі заходи щодо прийняття основних актів у сфері праці та вдосконалення права людини в сфері трудових відносин. Зважаючи на це, важливо звернути увагу й на те, що класифікація історико-правового розвитку нормативно-правового регулювання трудових прав працівників, яка розроблена вченими, є максимально науково обґрунтованою й буде нами взята в якості «відправної точки» для формування попередніх міркувань щодо можливостей складання авторської періодизації становлення норм законодавства про трудові права працівників.

Проте варто підкреслити, що періодизація, яка пропонується О.І. Кисельовою та А.В. Семеновою, не охоплює періоду розвитку трудового

права України до моменту скасування в Російській імперії, а також на території Австро-Угорської імперії кріпосного права. Крім цього, слід констатувати, що юристами-трудовиками фактично не виокремлюється в якості окремого етапу історичний період, пов'язаний з прийняттям Конституції України [238]. Ми вважаємо, що важливість даного акта для питань становлення режиму трудового права України не можна ігнорувати насамперед тому, що в Основному Законі України відображено найважливішу концептуально-цивілізаційну ідею свободи праці працездатних людей, а також встановлено невід'ємні гарантії повноцінної реалізації правового статусу працівника у сфері праці та зайнятості.

Також у нашому науковому дослідженні розглянемо підхід до розуміння періодизації зародження та розвитку правового регулювання трудових прав працівників української дослідниці А.Г. Бірюкової, котра вважає, що даний історико-правовий процес складається з наступних періодів:

1) періоду з 1882 року по 1917 рік. У цей історичний проміжок часу було розроблено та прийнято кілька ключових нормативно-правових актів фабричного законодавства («Правила роботи малолітніх осіб на заводах, фабриках і мануфактурах» 1882 р., «Про тривалість і розподіл робочого часу на підприємствах фабрично-заводської промисловості» 1897 р.), у яких закріплювалися деякі нормативно-правові правила, що попереджали виникнення трудоправових спорів стосовно найбільш проблемних питань взаємодії наймача (роботодавця) і найманої ним робочої сили в сфері праці та зайнятості;

2) період з 1918 року по 1921 рік. У рамках цього періоду часу були прийняті більшовицькі декрети, якими анулювалася дія фабричного (заводського) законодавства Російської імперії, а також встановлювалися основи трудового законодавства, яке вже на той момент передбачало право працівника на 8-годинний робочий день, на укладення колективних договорів (важливість цих локальних актів визначалася тим, що в них встановлювалися

ставки заробітної плати робітників, також найважливіші умови їх трудової детальності);

3) період з 1922 року по 1936 рік. Впродовж означеного історичного проміжку часу був прийнятий та діяв КЗпП УСРР, який на той момент можна було охарактеризувати як цілком прогресивний та досить ефективний нормативний регулятор комплексу відносин у сфері праці та зайнятості. Водночас А.Г. Бірюкова звертає увагу на те, що цінність даного акта значним чином була нівельована, починаючи з 1924 року. Вказане переважно обумовлене заходами посилення централізації радянської влади (з початком періоду колонізації України, яка в подальшому супроводжувалася множинними масовими репресіями проти інтелігенції та геноцидом Українського народу шляхом використання штучного голоду – Голодомору 1932-1933 рр. [див., напр.: 120, с. 166-172; 133]), і наступом «правлячого центру» на суб'єктивні права (трудові права робітників і службовців). Українська вчена констатує, що централізація радянської влади ознаменувалася становленням посиленої трудової (службової) дисципліни, в результаті чого в 1929 році були прийняті постанови РНК СРСР «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни в державних підприємствах», а також «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму та зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» [49, с. 115-116];

4) період з 1937 року по 1940 рік. Його початок пов'язаний із прийняттям у 1937 році Конституції УРСР, в якій, крім всього іншого, було встановлено новий принцип організації праці на території України. На думку А.Г. Бірюкової, цей новий Основний Закон, з одного боку, можна було вважати демократичним і прогресивним, а з іншого боку, – декларативним, тобто таким, що не має нічого спільного з фактичною дійсністю;

5) період з 1941року по 1970 рік. Цей період розпочався у зв'язку з осмисленням радянською владою реальності загроз, які виникли на початку Другої світової війни, що змусило її прийняти нові заходи, спрямовані на ще жорсткіше обмеження трудових прав працівників (також, як відомо, СРСР

готувався почати цю війну [див., напр.: 485], а тому можемо припустити, що для цього й використовувала трудовий ресурс в якості джерела та інструменту забезпечення своєї військової потужності, спрямованої на окупацію нових територій в Європі). Зокрема початок даного періоду пов'язаний з виданням 26 червня 1941 року (за рік до початку окупації А. Гітлером українських територій колишнього СРСР) Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на 8-годинний робочий день, на 7-денний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників і службовців з підприємств і установ».

Аналізуючи відповідні нормативно-правові заходи, А.Г. Бірюкова підсумовує, що в передвоєнні роки, а також у роки Другої світової війни трудове право України, котра входила до складу СРСР: а) повністю було позбавлене «добровільно-демократичних засад», якими воно раніше характеризувалося; б) мало явні ознаки масової трудової мобілізації, абсолютної заборони реалізації свободи праці в частині звільнення працівника (службовця) за його бажанням, встановлення надзвичайно жорстких заходів юридичної відповідальності за вчинення дисциплінарних проступків. Водночас А.Г. Бірюкова констатує, що деокупація України, перемога над нацистським режимом в подальшому сформували підґрунтя для відмови від непропорційно жорстких адміністративних методів публічного управління сферою трудових відносин, які були залишені з часів завершення останньої глобальної війни. Проте було б несправедливим стверджувати, що радянська влада повною мірою відмовилася від своїх тоталітарних методів управління Україною та іншими союзними республіками, а також від курсу на централізацію управління, що відображалося й на питаннях регулювання сфери праці та зайнятості. Істотно були змінені ці підходи в процесі масштабної реформи національного законодавства про працю в період між 1970 і 1971 роками, протягом яких ця галузь радянського права була значним чином лібералізована у частині правового регулювання трудових прав працівників [49, с. 116-117];

6) період з 1971 року по 1984 рік. В окресленому історичному проміжку часу в трудове законодавство УРСР було внесено численні зміни, спрямовані спочатку на зниження рівня лібералізму в регулюванні трудових відносин (зокрема законодавцем була посилена трудова (службова) дисципліна), а потім на відновлення практики імітації гуманізації законодавства про працю;

7) період з 1985 року по теперішній час. Даний період обумовлений епохою Перебудови, в рамках якої формувався якісно новий правопорядок у сфері праці та зайнятості, що відображалось на змісті трудових прав працівників і можливостях їх реалізації. Зокрема у цей час були переосмислені основи інституту колективних договорів, розширювалася свобода взаємодії працівників і роботодавців у процесі випробування при прийомі на роботу, скасовувалися численні законодавчі обмеження, що звужували права працівників у сфері праці та зайнятості. Проте при цьому А.Г. Бирюкова зауважує, що цей період розвитку сфери нормування праці насправді не був пов'язаний з реальною демократизацією тоталітарної влади («поступки» режиму не означали зміну цінностей партійного апарату, які могли б виправдати радянську владу хоча б на цьому історичному етапі), оскільки: а) дані кроки були детерміновані ускладненням виробничих відносин; б) переважна частина радянських нормативних актів у сфері праці не могла бути оцінена в якості реальних правових актів (актів влади правової держави) [49, с. 117-118].

Звернімо увагу також на те, що аналогічною логікою в періодизації нормативно-правової регламентації трудових прав послуговується й Т.А. Коляда, поділяючи процес зародження і подальшого розвитку правової регламентації трудових прав працівників на наступні періоди історії:

1) період, який розпочався з середини XIX ст. та тривав до 1917 року. На думку Т.А. Коляди, першопричиною виникнення комплексу сучасних трудових прав суб'єктів трудового права було усвідомлення практичної необхідності захисту працівників від фактично необмеженої влади

роботодавця. Відповідна тенденція захисту працівників вперше спостерігалася в державах Європи з середини XIX ст., що супроводжувалося створенням і прийняттям окремих законодавчих актів, метою яких було окресленням ряду обмежень свободи роботодавця в питаннях організації відносин з працівниками і забезпечення виробничих відносин. Юрист-трудовик звертає увагу на те, що до основних нормативно-правових актів у сфері трудових відносин, у яких закріплювалися ідеї захисту працівників, слід відносити закони та підзаконні акти, нормами яких: а) заборонялося використання праці дітей молодше 9 років (Англія, 1802 р.) або 8 років (Франція, 1841 р.); б) врегульовувалося застосування дитячої праці на нічних, а також на небезпечних роботах (Російська імперія, 1882, 1885 рр.); в) обмежувалася тривалість робочого дня (прийняття 1847 р. в Англії Біллю «Про 10-годинний робочий день»); г) регламентувалася діяльність фабричної інспекції праці (Російська імперія, 1886 р.) тощо [230, с. 5];

2) період, котрий розпочався з 1918 року та тривав до кінця 20-х рр. XX ст. Даний період, як вважає вчена, характеризується істотним прогресивним впливом «пролетарських ідей» т. зв. «Жовтневої революції» на формування підгалузі соціалістичного соціального права – соціалістичного трудового права. Початок цього періоду обумовлений прийняттям ряду більшовицьких декретів, що стосувались прав робітників і службовців (показове задоволення інтересів людського ресурсу, яке забезпечило фактичне захоплення публічної влади більшовиками), а також подальшим прийняттям на основі цих декретів КЗпП РСФРР 1918 року. Формування нормотворчого підґрунтя становлення та дії режиму упорядкування прав робітників і службовців у сфері праці продовжилось шляхом затвердження наступних ключових на той час нормативно-правових актів більшовицького права: а) Положення про тариф 1920 року; б) КЗпП УСРР 1922 року (цей кодифікований законодавчий акт про працю, як справедливо зазначає вчена, відобразив перехід більшовиків до нової концепції економічної політики, а також розширив основи договірного характеру відносин у сфері праці та

служби); в) низки актів, норми яких унормували питання: робочого часу (в 1927 році було запроваджено 7-годинний робочий день), а також часу відпочинку; колективних відносин і колективних договорів; вирішення виникаючих трудових спорів. Проте вже наприкінці 1920-х років відбулося різке обмеження трудових прав працівників, зокрема: а) фрагментарно скасовувалася свобода праці працівників шляхом відміни суб'єктивного права звільнятися за власним бажанням, а також у результаті допущення можливості адміністрації здійснювати примусове (без урахування волі робітників і службовців) переведення кваліфікованих працівників на роботу в іншу місцевість; б) збільшувалася тривалість робочого дня; в) криміналізувалися дії працівника, виражені в прогулах і самовільному (без дозволу адміністрації підприємства, організації, установи) залишенні робочого місця. Крім того, як зазначає українська вчена, в цей період часу: а) значним чином посилювався централізований характер правового регулювання трудової діяльності; б) самі права працівників підприємств (установ, організацій) були зведені нанівець; в) права профспілок, раніше передбачені кодифікованим законодавчим актом про працю, перестали застосовуватися; г) скасовувалася можливість укладення колективних трудових договорів [230, с. 6]. Таким чином, зазначений період розпочався лібералізацією регулювання трудових прав працівників, а завершився деградуванням правового регулювання вказаних прав. Це було пов'язано з тим, що пріоритетним завданням для колишнього Радянського Союзу того часу було підвищення темпів зростання економіки та розвитку всіх найважливіших сфер народного господарства як основи захисту встановленого тоталітарного режиму;

3) період, що розпочався з 30-х рр. XX ст. й тривав до 1951 року. Зазначений період стрімкого розвитку правового регулювання трудових прав в УРСР охоплює передвоєнний, воєнний, а також ранній повоєнний час, що характеризувався численними кризовими явищами, протидіяти яким радянська влада вирішила шляхом подальшого обмеження трудових прав

працівників за допомогою використання командно-адміністративних заходів у питаннях нормативно-правового регулювання сфери трудових відносин;

4) період, що тривав з 1952 року по 1970 рік. Початок даного періоду, як вважає Т.А. Коляда, був обумовлений переосмисленням ряду важливих основ правового регулювання сфери праці. Юрист-трудовик констатує, що відразу ж після XX-го з'їзду Комуністичної партії СРСР в УРСР були відновлені підходи до нормування трудових прав, що характеризувалися допустимою для влади того часу демократичністю. Завершився цей період проведенням І-ї Всесоюзної кодифікації трудового законодавства (1970 р.) та прийняттям Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю [335];

5) період, який розпочався у 1971 році та триває по сьогодні. Початок цього історико-правового періоду розвитку правового регулювання трудових прав працівників пов'язаний з прийняттям у 1971 році Україною та іншими республіками колишнього СРСР кодифікованих законодавчих актів про працю. За своїм змістом ці законодавчі акти були практично аналогічними Основам законодавства СРСР і союзних республік про працю [335], зокрема це стосувалось і регламентації основних трудових прав працівників, можливостей їх реалізації. Примітним в цьому аспекті є те, що з усіх зазначених кодексів саме український КЗпП залишився єдиним, котрий діє й по сьогоднішній день (з відповідними змінами) [230, с. 7].

Комплексно осмислюючи підхід Т.А. Коляди у складанні періодизації правового регулювання трудових прав працівників, можемо зробити висновок, що цей підхід орієнтується на факти прийняття найважливіших актів у сфері праці [344, с. 169]. Водночас звернемо увагу на те, що в запропонованій вченою періодизації зовсім не враховується специфіка, а також тенденції та різні закономірності постсоціалістичного й поточного євроорієнтованого (дослідження Т.А. Коляди було здійснено в 2007 році, а дані тенденції були помітними вже з 2005 року) періодів розвитку правового регулювання, що можна вважати значним недоліком запропонованої періодизації. Проте це не скасовує того факту, що підхід вченої в цілому є

достатньо ґрунтовним. У зв'язку з цим зазначена класифікація періодів розвитку правового регулювання трудових прав працівників також знайшла визнання серед багатьох інших українських вчених [див., напр.: 263, с. 6-7; 399, с. 223], що підтверджується тим фактом, що ними використовується даний підхід.

Таким чином, доходимо висновку, що вчені, котрі класифікують періоди розвитку трудового права та правового регулювання трудових прав, використовують при цьому:

1) традиційну періодизацію історичних подій, яка здійснюється вченими-істориками;

2) факти розробки та прийняття значущих для становлення трудового права (відповідних інститутів трудового права) нормативно-правових актів.

Водночас розглянуті періодизації вказують на те, що відповідні класифікації не використовуються в чистому вигляді, а змішуються. Наприклад, сучасний період, як правило, не пов'язується з прийняттям тих чи інших актів у сфері праці або ж із конкретними історико-правовими тенденціями розвитку трудового законодавства.

Крім того, важливо звернути увагу й на те, що в спеціальній науковій юридичній літературі можна знайти також інші авторські підходи до періодизації процесу становлення трудового права або ж регулювання трудових прав. Прикладом може служити підхід, використаний Ю.М. Маршавіним у монографічній роботі, присвяченій нормуванню ринку праці України. Вчений, складаючи авторську періодизацію становлення трудового права, вирішив орієнтуватися на етапи розвитку ринку праці, починаючи з моменту зародження капіталізму в європейських державах [304, с. 29-39]. Водночас, комплексно аналізуючи запропоновану вченим періодизацію, варто зауважити, що вона характеризується власними перевагами і деякими недоліками. Істотною перевагою є те, що Ю.М. Маршавін, аналізуючи фактично розвиток правового регулювання праці, заглибився в періоди дофабричного законодавства. Також важливо, що

поточний період розвитку трудового права вчений пов’язує з глобалізацією ринкової економіки, становленням ринкових відносин, а також зі значним розширенням трудових прав працівників. Проте серйозними недоліками використаного ним підходу є наступне:

1) у межах виокремлених автором історико-правових етапів розвитку трудового права практично неможливо осмислити закономірності та особливості етапів еволюції правового регулювання трудових прав;

2) деякі періоди розвитку трудового права взагалі не конкретизовані часовими проміжками і не охарактеризовані [344, с. 169-170].

У контексті досліджуваного питання необхідно підкреслити, що в сучасній теорії трудового права дослідники генезису правового регулювання трудових прав працівників розглядають розвиток відповідного правового регулювання не з початку формування фабрично-заводського законодавства, а з давніших періодів еволюції правового регулювання у сфері трудових відносин. Показовим прикладом у цьому аспекті є наукова позиція В.В. Пузанової, котра цілком виправдано зауважує, що відносини з приводу праці на території сучасної України простежуються вже в рамках появи феодально залежного населення, зокрема тієї частини рядовичів, що належали за своїм статусом до закупів. Звичайно, у відповідні історичні епохи ще не існувало нормативно-правових актів, подібних до тих, які вже створювались і діяли в епоху фабричного (заводського) законодавства, однак не можна вважати справедливою тезу про те, що відносини з приводу праці на той час взагалі нормативним чином не врегульовувалися. Отже, розглядаючи розвиток правового регулювання зміни трудового договору в дотрудовий період, українська дослідниця зазначає, що відповідні правові норми (у правових звичаях, а далі в писаному руському праві) на історичних землях сучасної України фрагментарно простежуються вже в період, коли самі трудові договори на практиці ще не використовувалися, являючи собою домовленості щодо праці найманого працівника [478, с. 15-17]. Повністю погоджуючись з концептуальними висновками і зауваженнями

В.В. Пузанової, наголосимо, що розгляд процесу еволюції правового регулювання прав працівників у сфері трудових відносин доцільно розглядати саме з часів дії звичаєвого права, тобто за багато століть до становлення фабричного законодавства, чке стало основою для формування радянського трудового права.

Таким чином, на підставі викладеного та комплексного врахування переваг і недоліків вже розроблених українськими вченими періодизацій правового регулювання трудових прав та розвитку трудового права доцільно викласти авторську періодизацію генезису нормативно-правового регулювання трудових прав працівників, застосовуючи наукові позиції щодо визначення критеріїв та підходів до класифікації етапів в історії даного суспільно-правового явища. Отже, історичними періодами в еволюції правового регулювання трудових прав працівників в Україні, на нашу думку, є наступні:

1. *Дофабричний (дозаводський) період правового регулювання прав працюючого населення у сфері відносин з приводу трудової діяльності (до кінця XVIII ст.)*. Процес виникнення такої галузі трудового права, як трудове право, фактично збігся з формуванням системи відповідних правових джерел, покликаних регулювати сферу найманої праці трудящих. Розробка та прийняття таких нормативно-правових стандартів у сфері праці та зайнятості була неминучою, оскільки обумовлювалася розвитком капіталізму на історичних територіях України та сусідніх держав, до складу яких входили українські землі після скасування кріпосного права та реалізації низки інших супутніх реформ. Водночас було б несправедливим стверджувати, що трудове право, хоча й у примітивних формах, не існувало до відміни кріпосного права. Цей висновок фактично підтверджується вже зазначеними зауваженнями української дослідниці В.В. Пузанової [478, с. 16-17]. Окрім того, слід мати на увазі, що трудові права виникають у межах трудових відносин, а цими правовідносинами є «відносини між людьми в процесі їх трудової діяльності» [72, с. 94]. Трудова діяльність на території України, як

відомо, існувала й до скасування кріпосного права, а регулювання цієї діяльності простежується ще у стародавні часи, на що також звертає увагу провідна юрист-трудовик Т.А. Занфірова [169, с. 81]. Крім того, В.І. Журавель зауважує, що «фундаментальні витоки форм захисту трудових прав працівників» вже «існували ще навіть до нашої ери». Вказаний висновок вченої є досить важливим в аспекті нашого дослідження, адже якщо вважати, що захист трудових прав врегульовувався у стародавні часи, то можна аргументовано стверджувати, що в ті ж часи урегульовувались й трудові права, та їх реалізація («неможливо здійснювати захист того, що не врегульовано, хоча нормативне врегулювання вже є певним захистом» [125, с. 173]). Юрист-трудовик стверджує, що в давній період буття українського народу (розпочався приблизно з V ст. до н. е. та тривав до VIII ст. н. е.) вже можна було спостерігати деякі прояви такого явища, яке зараз тлумачиться в якості колективних форм захисту прав працівників. Саме ці факти свідчать про початок поступового становлення правового регулювання різних форм захисту прав людини у сфері праці. Це, як зазначає В.І. Журавель, має безпосередній зв'язок з існуванням різноманітних колегій (перші варіанти професійних об'єднань) та корпорацій, які захищають професійні (трудові) права своїх членів. При цьому, на думку вченої, «першоджерелом становлення правового регулювання форм захисту трудових прав працівників можна вважати звичаї, які визначалися тим колом суспільних відносин, яким регулювалися. Тобто це були своєрідні відносини між паном і наймитом, громадою й особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи (договір особистого найму), членами цехового братства» [163, с. 42].

Водночас А.П. Тиха, аналізуючи генезис правового регулювання змін трудового договору, зауважує, що правове регулювання праці простежується з часів України-Русі та князівств, що виникли після її розпаду. Цей історичний період вчена назвала «періодом абсолютної влади хазяїна», чим підкреслила фактичну безправність найманого працівника того часу, адже найм тоді розглядався «у переважно негативному аспекті» та нерозривно

пов’язувався із «подальшим холопством особи, яка наймалась хазяїном». Концептуально не змінилось ставлення до працівників і в подальші історичні епохи, обумовивши собою «добу закріпачення та дії російського кріпосного права» на території України [542, с. 19]. Проте вже у середньовічній Європі створювались акти, якими в тій чи іншій мірі врегульовували питання реалізації права (обов’язку) на працю. Наприклад, у Середні віки регламентувалось право на відпочинок у контексті нормування робочого часу (такий стан соціальної безпеки працівників у сфері праці погіршувався у рамках розвитку мануфактур [див., напр.: 3, с. 28]).

2. *Ранній період правового регулювання трудових прав (кінець XVIII ст. – 1917 р.).* Означений історичний період формування правового регулювання став результатом значної кількості масових заворушень та революційних подій у Європі, які підштовхнули розвиток суспільства у бік утвердження прав найманих працівників. У цьому контексті В.С. Венедіктов зазначає, що становлення прав працівників у сфері здійснення ними своєї трудової діяльності зумовлено застосуванням капіталістичних засобів господарства, а також використанням праці за наймом. Революційні події, що відбулися у Франції в 1848 році, мали своїм наслідком утвердження такої основоположної трудоправової засади, як свобода трудової діяльності, що передбачала вільну пропозицію, а також попит на ринку праці і стала фундаментом для формування трудових прав працівників [79, с. 10]. Зазначена революція здійснила також значний вплив на процес поширення законодавчого врегулювання трудових прав у всьому світі в межах заводського та фабричного законодавства як частини цивільного права (прикладом може бути, зокрема, Англія, в якій фабричне законодавство сформувалось на основі антиексплуататорських вимог працівників [553, с. 27]).

Окреслені тенденції торкнулись також і Російської імперії, до якої на той час входили значні території нашої держави. Починаючи з 1882 року, в імперії розпочались реформи у сфері трудових відносин, які впорядкували ці

відносини та певною мірою вивели їх зі сфери регулювання цивільного права. Український науковець І.В. Дашутін з цього приводу зазначає, що «саме на цьому етапі становлення законності у трудових відносинах з'явилася певна системність, зв'язок між державою, роботодавцем та працівником за рахунок виходу регулювання правовідносин у сфері праці із рамок виключно примусу робітників на рівень взаємодії, яка підвищувала рівень законності» [148, с. 51].

Отже, примітними особливостями цього історичного періоду еволюції трудових прав є те, що завдяки революційним заходам (на ґрунті загальних революційних суспільно-політичних тенденцій, обумовлених Великою французькою революцією) з боку робітників і їх об'єднань здійснюється акцентування уваги на проблемах трудової діяльності, зокрема, на експлуатації роботодавцями трудових ресурсів. У цей час утверджується основоположний принцип – принцип свободи праці. Окрім того, безпосередньо на теренах нашої держави, що перебувала у складі Австро-Угорщини та Російської імперії, протягом вказаного періоду приймається комплекс фундаментальних нормативно-правових актів заводського і фабричного законодавства, які сукупно окреслили загальні риси трудового права, що сформувалось у наступних періодах еволюції правового регулювання трудових прав, їх реалізації та захисту.

3. *Період правового регулювання трудових прав працівників у часи здійснення спроб проголошення та захисту української державності – період Української революції (1917-1921 рр.).* Він характеризується численними спробами вітчизняних політиків «об'єднати українські землі у складі єдиної держави» [42, с. 76], а тому у процесі цієї боротьби вирішення проблем трудових прав працівників не отримало належної уваги з боку законодавців республік, що утворювались в означений період на території сучасної України. Водночас законодавцями цих держав у тій чи іншій мірі врегульовувались трудові права. Т.А. Занфірова звертає увагу на те, що у проголошеному Українською Центральною Радою (парламентом Української

Народної Республіки) ІІІ Універсалі [565], який набув чинності ще до окупації України більшовиками і до поширення дії більшовицьких норм про лібералізацію сфери праці на українців, були закріплені норми, спрямовані на обмеження максимальної тривалості робочого часу. Відповідний крок законодавця був зроблений у напрямку задоволення основних вимог українських робітників, котрі раніше безжально експлуатувалися російськими наймачами [169, с. 94-95], а в контексті Української революції бачили в українській владі суб'єкта, який не буде продовжувати відповідну нелюдську практику ставлення до людини в сфері трудових відносин. Вказана норма також була відображена й у законодавстві Української держави, яку очолював П. Скоропадський, та в Законі «Про 8-годинний робочий день», прийнятому Українською Центральною Радою 25 січня 1918 року [425]. Даний нормативно-правовий акт, як справедливо зазначається українськими вченими, мав дуже велике значення у зв'язку з тим, що ним законодавець встановив граничну межу тривалості робочого часу. Це означало, що держава: 1) закріплювала публічну форму захисту прав працівників; 2) захищала право працівника на гідний за тривалістю відпочинок від роботи. Крім того, норми зазначеного законодавчого акта також унормували: специфічні умови реалізації права на працю працездатних жінок, а також неповнолітніх; особливості забезпечення права працівників на здорові умови праці в нічний час [163, с. 47].

4. *Радянський період регулювання трудових прав (1917-1991 рр.)*. Під тиском масових заворушень та революційних подій у Європі, зокрема і в Україні, законодавці переглянули роль працюючих у суспільстві й здійснили необхідні заходи для забезпечення їх юридичним захистом. Особливо пріоритетним це питання вважалось у тих державах, в яких робітничі рухи були найпотужнішою соціальною рушійною силою. Тому, наприклад, більшовики після здійснення перевороту в Російській імперії разом із робітниками поставили «робітниче питання» в якості одного з ключових у процесі розбудови нової держави.

Аналізуючи вказані історичні події, І.В. Дашутін зауважує, що «на зміну монархічному правлінню, за якого переважало фабричне законодавство з його буржуазними особливостями прийшли пролетарі із соціалістичною політикою, зокрема з намірами підтримки трудового класу». Попри це, «провести швидку трансформацію сфери трудових відносин більшовикам не вдалося, тому більшість нових норм трудового законодавства приймалася на основі попередньої нормативної бази». При цьому науковець наголошує, що «політика більшовиків у сфері трудових відносин була направлена скоріше на створення певного нового ладу, якісні характеристики якого їх мало хвилювали, а важливішою була різниця з капіталістичними країнами» [148, с. 53, 54]. Водночас слід враховувати, що законодавство у радянський період розвивалось з орієнтацією на захист суспільної власності, яка вважалася на той час священною та недоторканною основою радянського соціально-політичного ладу [див., напр.: 37]. З огляду на це українська вчена В.І. Журавель констатує, що трудове законодавство радянської доби пріоритезувало виробництво, нехтуючи при цьому інтересами та правами робітника і службовця [163, с. 50].

Проте вказаний історичний період не можна вважати однотипним, тобто однозначно позитивним чи негативним, підтвердженням чого слугують різні етапи регулювання трудових прав, що складають цей період:

1) експансивний етап (1917-1921 рр.). Окупація українських територій силами т.зв. «Червоної армії» обумовила поширення правового режиму законодавства про працю, виробленого більшовиками (зокрема Кодексу законів про працю РСФРР [218], декретів про 8-годинний робочий день, про порядок затвердження колективних договорів, що встановлюють ставки заробітної плати і умови праці), на українські території. Слід мати на увазі, що фактичне створення більшовиками нової держави зумовило потребу у врегулюванні трудових правовідносин й визначення трудових прав працівників. Саме тому здійснювалась активна законодавча діяльність цього періоду, спрямована на формування трудоправової системи, яка мала

регламентувати всі аспекти реалізації працівниками свого права на працю. Трудове законодавство колишнього Радянського Союзу, що на той час створювався, характеризувалося високим ступенем імперативності та примусу, які прикривалися високими ідеалами тогочасного політичного режиму. Фактично трудовий потенціал працівників використовувався примусово й більшість трудових прав просто не бралися до уваги роботодавцем, яким була держава.

Таким чином, особливостями даного періоду в історії розвитку трудових прав є поширення на окуповану територію України прийнятих більшовиками нормативно-правових актів, які гарантували трудящим трудові права, зокрема надавали їм право на укладення колективних договорів, що давало можливість самостійно регламентувати свої права на кожному конкретному підприємстві, в установі чи організації. Окрім того, в процесі становлення Радянського Союзу відбувалася активна законодавча діяльність, що мала своїм результатом кодифікацію трудового законодавства й прийняття чи не найпершого кодифікованого акта у сфері праці;

2) етап становлення українського радянського трудового права (1922-1940 рр.). Визначною подією даного проміжку часу стало затвердження 15 листопада 1922 року кодифікованого акта трудового законодавства, який безпосередньо врегульовував трудові права працівників в Україні, – Кодексу законів про працю УСРР [219]. Отже, на початку окресленого періоду відбувається певна диференціація у правовому регулюванні трудових прав працівників у колишньому СРСР, що полягала у прийнятті окремих кодифікованих актів трудового законодавства в його республіках. О.М. Олійник зазначає, що проєкт цього Кодексу розроблявся в Росії і був переданий Радянській Україні у червні 1922 року для здійснення адаптації його норм до українських тенденцій, однак значних змін у цей проєкт внесено не було. При цьому, якщо КЗпП 1918 року був прийнятий з урахуванням умов воєнного комунізму, то новий Кодекс створювався для функціонування в реаліях нової економічної політики, яка передбачала

визнання у певних межах право приватної власності та свободу підприємництва [330, с. 133]. Таким чином, КЗпП 1922 року «був у якійсь мірі поверненням не тільки в рамки цивілізаційного підходу до трудових відносин, а й до тодішніх реалій, адже шляхом проведення другої кодифікації трудового законодавства було скасовано трудову повинність, а мобілізація трудових ресурсів була частково призупинена» [148, с. 55]. При цьому слід мати на увазі той факт, що відповідні зміни в правовому регулюванні трудових прав відбувались на фоні становлення міжнародного трудового права, відлік якого розпочався з 1919 року у зв'язку зі створенням Міжнародної організації праці, особлива нормотворча активність якої спостерігалася в період між 1919-1939 рр. [47, с. 15].

Отже, наслідком окреслених законодавчих реформ у колишньому СРСР, якими розпочався вказаний історичний етап у правовому регулюванні трудових прав працівників, стало фактичне надання їм свободи трудової діяльності. Завдяки оновленому Кодексу законів про працю працівники отримали більше трудових прав і гарантій. Водночас, як наголошує С.В. Венедіктов, у подальшому трудове законодавство зазнавало значних змін, які передбачали пріоритетність централізованого врегулювання трудових прав працівників, з фактичною відсутністю колективно-договірного вирішення питань у сфері праці. В даний історико-правовий період часу в законодавство про працю законодавець вносив ряд змін, які в тій чи іншій мірі виражали тенденцію до обмеження раніше регламентованих трудових прав працівників. Зокрема законодавством передбачалася кримінальна відповідальність за дисциплінарні проступки, а також регламентувалася безумовна заборона на звільнення працівника за його власним бажанням [83, с. 19]. Саме тому, хоча вказаний етап радянського періоду розвитку правового регулювання трудових прав розпочався із закріплення ліберального підходу до відповідного правового регулювання, подальший розвиток українського радянського трудового права у цій частині почав деградувати у біг відновлення концепції невільної (примусової) праці.

Український науковець І.В. Дашутін вважає, що «примус до праці є одним із способів забезпечення законності в трудових правовідносинах, тому його можна трактувати як виправданий засіб». Утім науковець наголошує, що його ставлення «до способів примусу на зорі правління більшовиків є негативним», адже примус, як такий, не є гуманним [148, с. 54]. Проте слід мати на увазі, що концепція примусової праці вибудовувалась (особливо в найбільш жорсткій формі) у контексті загрози нової світової війни та об'єктивної економічної неготовності колишнього СРСР до участі в цій війні. Зокрема, вже 26 червня 1940 року Президією Верховної Ради СРСР було врегульовано перехід на 8-годинний робочий день, на 7-денний робочий тиждень і заборону самовільного звільнення робітників і службовців з підприємств і установ;

3) етап регулювання трудових прав у період участі колишнього СРСР в Другій світовій війні (1941-1944 рр.). Під час Другої світової війни трудові права регламентувалися актами адміністративного й кримінального законодавства Радянського Союзу, які встановлювали правові норми щодо укладення трудового договору та інших аспектів праці. При цьому, як справедливо відзначають учені, особливими рисами трудоправового законодавства того часу були, наприклад: масова трудова мобілізація робочої сили; заборона самовільного звільнення; встановлення непропорційно жорстких заходів юридичної відповідальності за порушення трудової (службової) дисципліни, що тлумачилось в якості суспільно небезпечного діяння [49, с. 117; 106, с. 255]. Жорстке правове регламентування трудових прав працівників виправдовувалося військовим режимом та військовими діями на теренах Радянського Союзу. Необхідно було залучати працівників до роботи імперативними, примусовими методами задля збереження економіки СРСР на той час та забезпечення задоволення потреб й інтересів населення та держави у цілому.

Отже, як можна побачити, з наведених положень виходить, що специфічними ознаками даного періоду стало: а) заперечення права людини

на свободу праці; б) врегулювання питань праці актами адміністративного, а також кримінального законодавства УРСР; в) створення невиправдано жорстких правових норм, що абсолютно звузили трудові права працівників і можливості їх реалізації. При цьому слід мати на увазі, що окреслений стан правового регулювання трудових прав працівників у Радянському Союзу був обмовлений військовими діями протягом Другої Світової війни;

4) етап регулювання трудових прав працівників у післявоєнний період (з 1945 р. по 1970 р.). Післявоєнний період правового регламентування прав працівників у сфері трудової діяльності, на думку Л.М. Товстопята та Л.В. Кузнецової, можна охарактеризувати прийняттям двох груп нормативно-правових актів, а саме: а) актів, норми яких містять скасування обмежувальних законів (акти, що: по-перше, скасовували кримінальну відповідальність за дії, пов’язані зі звільненням працівника за його бажанням, за необґрунтований прогул; по-друге, скасовували трудову мобілізацію, а також трудову повинність; по-третє, відновлювали систему організаційного набору на сільськогосподарські роботи й роботи громадської комісії з охорони праці; по-четверте, посилювали охорону праці неповнолітніх працівників); б) актів, норми яких встановлювали трудоправові норми, спрямовані на поступове розширення трудових прав, а також гарантій працівників (наприклад, встановлення 8-годинного робочого дня; запровадження заходів щодо охорони праці жінок, а також працівниць, котрі мають дітей віком до 1 року) [545, с. 62]. Можна зробити висновок, що закінчення Другої світової війни передбачало поступове скасування жорсткого режиму правового регулювання трудових прав працівників й розширення останніх шляхом прийняття широкої кількості нормативно-правових актів;

5) етап лібералізації українського радянського трудового права (1971-1990 рр.). Вказаний етап розвитку правового регулювання розпочався із впровадження переосмисленої концепції трудового права та прав працівників, особливостей їх реалізації та необхідності захисту, охорони та

забезпечення. У цьому контексті було розроблено та 10 грудня 1971 року прийнято Кодекс законів про працю Української РСР [217] (уведений в дію з 01 червня 1972 року), що практично повністю відобразив нормативний зміст Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, затверджених Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 року (уведені в дію з 01 січня 1971 року). Цей кодифікований законодавчий акт став основою для правового регулювання трудових прав працівників, оскільки у ньому закріплені основні трудові права, зокрема щодо робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, а також гарантій соціального й пенсійного забезпечення. При цьому вказаний кодифікований акт трудового законодавства протягом усього періоду зазнавав змін, що поступово удосконалювали нормативно-правову регламентацію трудових прав, розширюючи та конкретизуючи їх.

5. *Період правового регулювання трудових прав з моменту відновлення незалежності України (починаючи з 1991 року та дотепер)*. Вказаний період можна поділити на наступні умовні етапи:

1) перехідний етап регулювання трудових прав (з 1991 р. по 1995 р.). У результаті розпаду колишнього СРСР та прийняття 16 липня 1990 року Декларації про державний суверенітет України [428], а 24 серпня 1991 року Постанови № 1427-XII [462] з'явилася суверенна Україна, перед якою постало чимало питань, одним із найбільш актуальних серед яких було питання побудови нової правової системи, яка б задовольняла потреби громадян. «Стосовно сфери трудових правовідносин, то для неї це був новий виток еволюції, за якого питання законності у трудових правовідносинах стало одним із найбільш важливих, оскільки необхідно було піднімати країну на новий рівень, у процесі чого взаємодія в системі «працівник-роботодавець-держава» була надзвичайно вагомою. За таких умов на державі лежала основна відповідальність за побудову гідного трудового законодавства, яке б відповідало міжнародним стандартам і специфіці сфери праці України, а також забезпечення дотримування його всіма сторонами

трудових відносин» [148, с. 46]. Саме з огляду на це, як зауважує О.П. Рудницька, у нашій державі розпочалось активне реформування трудового законодавства, зокрема й правового регулювання трудових прав. При цьому українське радянське трудове законодавство продовжувало діяти на території нашої держави, як це передбачалось у Законі України 1991 року № 1545 [454] та в ст. 3 Закону України 1991 року № 1545 [455]. Закони Української РСР та інші акти, ухвалені Верховною Радою Української РСР, продовжували діяти на території України, оскільки не суперечили законам України, прийнятим після проголошення незалежності, до реалізації заходів комплексної дерадянізації українського законодавства в 2022 році. Крім того, у разі неврегульованості того чи іншого питання про надання гарантійних виплат законодавством України діють і законодавчі акти колишнього Союзу РСР за умови, що вони не суперечили Конституції Української РСР [237] і законам України. Також, як зазначає О.П. Рудницька, протягом окресленого періоду часу приймалася велика кількість важливих нормативно-правових актів у сфері трудової діяльності, одним з яких є Закон України 1995 р. № 108/95-ВР [448], у якому було закріплено визначення основної і додаткової заробітної плати [496], а також закони України 1991 року № 803 [434], 1992 року № 2694 [451], 1993 року № 3723 [430] та інші. Отже, проголошення нашою державою незалежності мало своїм наслідком поступове удосконалення правового регулювання трудових прав й затвердження нових законодавчих і підзаконних актів, що в тій чи іншій мірі регламентували різні аспекти трудової діяльності.

Окрім того, важливо звернути увагу й на те, що у цей період розпочалась децентралізація правового регулювання у сфері праці, суть якої полягала в тому, що правові відносини почали врегульовуватись не лише на державному, але й на локальному рівні. Зокрема на сьогоднішній день трудові правовідносини, регламентуються і законами, і цілою системою підзаконних правових актів, які видаються відповідно до чинних законів [524, с. 269].

Підсумовуючи проаналізований історичний етап у становленні й розвитку правового регулювання трудових прав працівників, можна зазначити, що проголошення самостійності нашої держави зумовило прийняття демократичних нормативно-правових актів у сфері праці, які надавали змогу виконувати трудову діяльність в державних та місцевих органах, визначали систему оплати праці працівників, а також закріплювали інші трудові права працівників у різних сферах трудової діяльності;

2) етап трансформації правового регулювання трудових прав у напрямку трансформації трудового права (1996-2013 рр.). Він ознаменувався прийняттям найважливішого акта законодавства України – Конституції України [238], яка є фундаментальним джерелом трудового права, оскільки детально регламентує певні трудові права працівників чи права, що набувають особливого сенсу в т. зв. «світі праці» (статті 24, 43 тощо). Вказані права одночасно набули силу гарантій, передбачених Конституцією, які нею захищаються. Основний Закон України, як зазначає В.І. Журавель, розширив можливості захисту трудових прав працівників, адже закріпив «право після використання усіх можливих національних засобів правового захисту звертатися до відповідних міжнародних судових установ або міжнародних організацій. Вимогою стосовно цього є тільки те, що Україна повинна бути їх учасником або ж членом» [163, с. 51-52]. Окрім того, слід мати на увазі, що Конституція України [238] стала фундаментом для концептуального переосмислення існуючого законодавства про працю та подальших дій щодо оптимізації цієї галузі законодавства у контексті ринкових перетворень, що відображено у змінах до вже прийнятих законодавчих актів та низці нових нормативно-правових актів у сфері праці, в яких закріплювались нові та конкретизувались уже раніше встановлені трудові права, механізми їх захисту, охорони та забезпечення. У цьому контексті слід назвати закони України 1996 року № 504 [417], 1999 року № 1045 [464], 1998 року № 137 [453], 2001 року № 2493 [467], 2004 року № 2150 [432], 2012 року № 4312 [463], 2012 року № 5067 [433] та інші. Окрім того, у цей період розпочався

процес розробки нового кодифікованого законодавчого акта про працю, в межах якого до національного парламенту подавались, а ним розглядались різні варіанти трудових кодексів, які все ж не були прийняті;

3) етап правового регулювання трудових прав у процесі активної розробки нового трудового законодавства (з 2014 р. й дотепер). Важливою на даному історичному етапі стала активна розробка інноваційного кодифікованого акта трудового законодавства, що має відповідати встановленим міжнародним та європейським правовим нормам. У цьому аспекті мова йде про розробку проєкту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 [559] та його прийняття ВРУ(в доопрацьованому варіанті від 20 травня 2015 року) 05 листопада 2015 року за основу. При цьому передбачалось, що цей нормативно-правовий акт мав вступити в дію у 2016 році (адже вказане вважалось важливою умовою євроінтеграційних реформ вітчизняного законодавства, зокрема законодавства у сфері праці), але вказаний проєкт ще зазнав редакційних змін 24 липня 2017 року, а в кінцевому результаті так і не був прийнятий. На наш погляд, зазначений законопроєкт максимально повно охоплював сучасні тенденції щодо врегулювання трудової діяльності (закріплення можливості окремим категоріям працівників працювати вдома, виконувати роботу за сумісництвом тощо [409, с. 28-29]) і встановлював найважливіші права і гарантії, необхідні сучасному працівнику. Дещо пізніше до Верховної Ради України надходили нові проєкти кодифікованих законів про працю, а саме: проєкт ТК України від 08 листопада 2019 року № 2410 [561] та альтернативний проєкт ТК України від 07 листопада 2019 року № 2410-1 [560] (був у доопрацьованих варіантах від 14 листопада 2019 року [557] та від 27 листопада 2019 року [558]).

Починаючи з кінця 2019 року, Уряд України започаткував тенденцію до декодифікації трудового законодавства, у результаті чого припинилось опрацювання законодавцем попередніх законопроєктів й зосередилась увага на законах про працю. Зокрема КМУ подав до парламенту проєкт Закону

України «Про працю» від 28 грудня 2019 року № 2708 [460], а вже 11 січня 2020 року [458] та 16 січня 2020 року [459] до парламенту надійшли альтернативні законопроєкти. При цьому урядовий законопроєкт піддається гострій критиці фахівців у галузі трудового права та практиків, що є цілком закономірним, адже відповідний акт являє собою елемент більш загального процесу зниження рівня соціальної безпеки працівників в Україні.

Необхідність прийняття Трудового кодексу України, як вказує І.В. Білик, обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, які відбуваються в сьогочасній Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічними трансформаціями, що в тій чи іншій мірі пов'язувались із питаннями праці, реалізації трудових прав працівників. Виникли значні проблеми різної вагомості, які мають вирішуватись засобами трудового права, а законодавство про працю, яке у своїй основі представлене прийнятим у радянську добу КЗпП, не завжди може забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що негативно позначається й на рівні гарантування державою трудових прав працівників [46, с. 209-210]. Як стверджує науковець, чинний Кодекс уже не в змозі ефективно врегульовувати сучасні трудові правовідносини, зокрема це стосується й трудових прав працівників. Отже, доходимо наступних двох висновків. Перший полягає в тому, що, незважаючи на внесення до КЗпП України 1971 року істотних змін (починаючи з 1991 р.), він все ж таки на даний момент не відповідає актуальним вимогам трансформації сфери праці та зайнятості. Проте приклад комплексних змін КЗпП України під впливом заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків поширення пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 в Україні вказує на те, що зазначений Кодекс ще може бути якісно актуалізованим та ефективним чином застосовуватись на практиці без його скасування та створення на його базі нового закону про працю. Другий вказує на те, що нові проєкти законів про працю не можуть бути прийняті в якості законів без шкоди належному функціонуванню правового механізму реалізації прав працівників в Україні.

Окрім цього, слід звернути увагу й на загальні тенденції трансформації трудового законодавства на цьому історичному етапі, що знайшли відображення, зокрема, ще в положеннях законів України 2015 року № 848-VIII [447] та № 889-VIII [429]. Варто також вести мову й про тенденцію до експансії трудового права, яка виявляється у двох аспектах: по-перше, цією експансією є правове явище, яке «належить розглядати як проникнення трудового права у всі сфери суспільного життя, як визнання трудових прав людини базовими, а права на працю – провідним конституційним правом кожного, позаяк на ньому базується не лише буття й діяльність окремо взятої особи, а й економічно стабільне існування й розвиток усієї держави»; по-друге, ця експансія полягає у «встановленні презумпції трудових правовідносин» [78, с. 109]. Значним чином вказана тенденція була зупинена в Україні процесом експансії адміністративного права, що ознаменувало собою початок (з вересня 2019 року [420]) стрімкої десоціалізації сфери праці [388, с. 126, 314-315; 638, с. 39].

Отже, підбиваючи підсумки викладеного, дійдемо думки про те, що еволюція правового регулювання трудових прав працівників в Україні охоплює низку історичних періодів, починаючи з часів звичаєвого права, коли наймані працівники, що проживали в Україні-Русі, були фактично безправними, а відносини з ними носили переважно цивільний та адміністративний характер. У зв’язку з цим характер і юридична сутність правового регулювання трудових прав, їх забезпечення, охорони та захисту зазнавали постійного та істотного соціального-економічного, культурно-політичного впливу, що зумовлювався різноманітними відповідними історичними подіями. Консолідована боротьба працівників та їх об’єднань за свої права (особливо після здійснення Великої французької революції) мала наслідком затвердження фундаментальних нормативно-правових актів у Європі, зокрема й у державах, до складу яких входили сучасні території України, які визначали трудові права працівників. Таким чином, військові дії, а також революції у європейських державах істотно вплинули на соціально-

політичне становище України, що призвело до трансформації стану правового регулювання прав працівників у сфері трудової діяльності. При цьому слід констатувати, що в період Української революції (1917-1921 рр.) законодавцем не приділялась належна увага правовому регулюванню трудових прав працівників, внаслідок чого працівники залишились в експлуататорському становищі, аморальна сутність якого унеможливлювала широке долучення працездатного населення до революційного руху та протистояння подальшій окупації нашої держави більшовицькою армією і закономірним поширенням на територію України трудоправового режиму раннього радянського законодавства про працю, яке до розпаду колишнього СРСР ігнорувало принцип свободи праці та не передбачало низки трудових прав, які вже визнавались в ряді європейських держав того часу.

При цьому саме останній період розвитку досліджуваної суспільної категорії, що розпочався у 1991 році, характеризувався значним розширенням прав та можливостей працівників у здійсненні ними праці, а також посиленням процесу експансії трудового права, що здійснювалось, зокрема, шляхом його поширення на цивільно-правові відносини у сфері праці, якими сьогодні приховуються трудові правовідносини [339, с. 28]. Вказані еволюційні зміни пояснюються тим, що Україна з проголошенням незалежності почала розвиватись в якості правової та соціальної держави, а також тим, що в останні десятиліття у світі відбулись суттєві науково-технічні зрушення, які не лише обумовили оптимізацію перебігу трудових правовідносин й реалізації працівниками трудової функції, але й поставили працівників, їх трудові права перед численними викликами, на мінімізацію негативних наслідків яких було спрямоване трудове законодавство останніх років (хоча вказані спроби в дійсності наштовхуються на негативні тенденції подальшого розвитку законодавства, що спостерігається в Україні на рівні останніх проєктів законів про працю).

1.3 Феномен трудових прав у системі основних прав людини та громадянина

Права людини у загальному контексті можуть бути осмислені в якості феномена, що характеризує людину як певну соціально-правову одиницю (сутність) зі складною психофізіологічною природою. З цього приводу вітчизняні фахівці у галузях юридичної психології та кримінології наголошують на тому, що людина в силу своєї біологічної природи та під впливом своєї соціально-правової проєкції (охоплює моральний еталон, правовий статус та ін.) може зазнавати негативного впливу, який відповідним чином позначатиметься на її психофізіологічному стані. За таких обставин особа, котра в дійсності позбавлена тих чи інших прав або ж можливостей їх реалізувати, вченими розглядається в якості пригніченої людини, що відчуватиме біологічний дискомфорт, який детермінуватиме небажані психологічні стани (вони є сприятливими умовами для розвитку множини хвороб, патологій та ін.) [476, с. 265-266]. Певна річ, не є винятком з цього правила й трудові права людини, від реалізації яких працездатною особою безпосередньо залежить якість її життя, а також здоров’я. Саме тому забезпечення трудових прав людини і громадянина є одним із найважливіших напрямів діяльності держави на шляху до реалізації юридичного механізму закріплення соціально-економічних цінностей як основи формування правової, соціальної держави у процесі виконання задекларованих нормами національного та міжнародного права стандартів дотримання прав і свобод людини для забезпечення гідного життя та розвитку особистості [341, с. 29]. Закріплення у законодавстві визначення України як соціальної держави визначає послідовне та багатоаспектне виконання поставлених завдань щодо дотримання комплексу прав, які характеризують найважливіші аспекти функціонування громадянина у державі.

Сучасні особливості розвитку нашої держави в умовах повномасштабної агресії РФ проти України, що розпочалася в 2022 році, загострення політичної та економічної кризи, обтяженої поширенням коронавірусної інфекції COVID-19 [347], а також не завжди збалансованим урізноманітненням форм власності, процесом впровадження оновлених методів взаємодії між роботодавцем та працівником і нових форм трудової діяльності, вдосконаленням ринкових відносин, формуванням ринку праці в умовах свободи підприємницької діяльності, сукупно актуалізують перегляд та дослідження комплексу трудових прав у системі основних прав людини і громадянина [377, с. 96-107]. Прийняття нового кодифікованого законодавчого акта України про працю має визначити та закріпити вичерпний перелік трудових прав громадян, однак наразі законодавство у сфері захисту трудових прав є застарілим та потребує своєчасного перегляду з метою усунення недоцільних та неефективних в умовах ринкової економіки норм радянського періоду і приведення нормативно-правової бази у відповідність із сучасними стандартами в галузі захисту прав людини, європейськими та міжнародними нормами права. У контексті цього наголосимо, що у сучасних умовах правового регулювання трудового законодавства та напрямів законодавчої реалізації прав на працю відбувається перегляд існуючих наукових позицій щодо місця і значення трудових прав в аспекті прав людини та громадянина, у зв’язку із чим набуває особливої актуальності дослідження правової сутності трудових прав. Не викликає сумнівів, що закріплення та реалізація трудових прав як елементу цілісної системи гарантованих державою прав і свобод людини у нормативно-правовій базі держави, локальних нормативних актах неможливе без глибокого теоретичного аналізу існуючих положень щодо прав людини і громадянина на працю, узгодження та класифікації існуючого переліку основних трудових прав, розгляду їх сутності та впливу на правове положення суб’єктів трудового права. Права та свободи людини і громадянина, соціальне спрямування їх змісту є необхідними для її

нормального існування і розвитку держави, оскільки вони становлять комплексну систему взаємодії суспільства як загального і особи як соціального суб'єкта. Правова характеристика трудових прав особи у державній організації суспільства є визначальним фактором, який розвивається відповідно до історичних етапів діяльності правових інститутів та характеризується поступовим виокремленням та розширенням прав і свобод у сфері праці.

При цьому, визначаючи місце трудових прав у системі базових прав людини, необхідно щонайперше з'ясувати сутність цих прав, маючи на увазі те, що сьогочасний етап європеїзації українського права та реформування законодавства України про працю диктує потребу комплексного переосмислення та узагальнення базових категорій трудового права України. Вказане безпосередньо стосується трудових прав, сутність яких вченими по сьогодні розкривається у межах різних контекстів без формулювання універсального їх визначення.

У радянській теорії трудового права трудова діяльність визнавалась невід'ємною частиною людського буття, з чого випливала очевидність пріоритетного значення праці у суспільних правовідносинах. Загальні трудові права на той час розглядалися в основному в контексті прав працівника, а поняття свободи праці трактувалось як певна можливість вибору людиною сфери діяльності, місця роботи, роду занять. Окреслені твердження «були сформульовані у радянські часи, а в сучасних умовах є такими, що характеризуються певною мірою фіктивністю стосовно категорії «трудові права», оскільки передбачають застосування примусу до праці» [549, с. 179], який частково прийнятний лише для фактичних відносин між роботодавцем і працівником, тому в умовах ринкової економіки недоцільний для визначення його в якості загальнодержавного. Трудові права є категорією природною та невідчужуваною, гарантованою та підкріпленою державою, однак неприпустимо урівнювати права та обов'язок як поєднані між собою визначення [341, с. 31].

Український науковець В.М. Андріїв формулює визначення поняття «трудові права людини» в якості «підсистеми невідчужуваних, природних можливостей особи, що необхідні для задоволення потреб та інтересів у сфері використання здатності до праці» [15, с. 11]. Хоча саме поняття «трудові права людини», на нашу думку, є досить спірним, адже вказаним правом володіє не будь-яка людина, а лише та, котра має необхідний об'ємом трудової правосуб'єктності, слід погодитись із вказаною категорією у загальному контексті. Водночас Є.В. Краснов характеризує суб'єктивні трудові права як певну автономну групу невід'ємних людських прав, які охоплені актуальною системою прав людини, а також громадянина. При цьому юрист-трудовик підкреслює надзвичайну соціально-правову значимість широти об'єктивації можливостей людини у сфері відносин з приводу реалізації свого трудового потенціалу в контексті соціально корисної, продуктивної та творчої праці. На думку вченого, відповідні права людини, будучи багатоаспектним феноменом, характеризуються щонайперше тим, що в своїй основі вони виходять з єдності низки приватних і публічних принципів, зокрема з фундаментальних ідей рівності та свободи, котрі: по-перше, за своїм походженням вважаються невід'ємними, невідчужуваними правами людини; по-друге, в належній мірі співвідносяться із феноменом природних (натуральних) прав. Також Є.В. Краснов визнає, що змістове наповнення відомої нам структури трудових прав людини, а також широта можливостей їх практичної об'єктивації не регулюється суто природою, а повністю залежить від поточного правового регулювання, яке пов'язане з волею держави (як гаранта та основного нормотворця) [261, с. 27].

Провідний український науковець О.І. Процевський у постсоціалістичний період розвитку трудового права також вказує на стрижневий характер прав людини у сфері праці. При цьому провідний юрист-трудовик визначає людську працю в якості самої суті людини (навіть як саму людину), котра перебуває в процесі розвитку у контексті відповідної

держави. Зважаючи на це, вчений робить спробу інтерпретувати: а) проголошення права на працю конституцієдавцем як публічно-владний акт легітимації вільної можливості вираження самої людської сутності; б) закріплення на законодавчому рівні безлічі інших трудових прав і свобод людини (громадянина) як публічно-владний акт, спрямований на якісне розширення та комплексну культивацію сприятливих умов для реалізації свободи праці людини в різних її проявах [473, с. 101]. Частково з цим підходом до розуміння трудових прав можна погодитися (крім зведення сутності людини до одиниці світу праці, що аргументовано поглядами, сформованими на ґрунті радянського розуміння праці та людини в житті суспільства і держави), окремо звертаючи увагу на її перспективність, а також враховуючи те, що очевидна фундаментальність права на працю, виражена в нормах чинного законодавства, дійсно є базисом виникнення та реалізації низки інших трудових прав людини, які розширюють (доповнюють) свободу праці в контексті концепції гідної праці за рахунок включення до неї права на безпечні умови праці, права на відпочинок, права на недискримінацію тощо.

Схожу до позиції О.І. Процевського думку формулює українська вчена Н.Б. Болотіна. З'ясовуючи сутність поняття трудових прав як фундаментальних прав людини, що гарантуються та закріплені у міжнародних нормативно-правових актах, які визнаються усіма світовими державами, вчена наголошує, що трудові права: а) формально відтворюють практичну необхідність будь-якої працездатної людини створювати, а також користуватися різними джерелами існування в матеріальному світі для забезпечення належного рівня власної (також своєї сім'ї) соціальної безпеки; б) сприяють реалізації творчих можливостей та вираженню індивідуальності особою [56, с. 30]. Отже, слід погодитись із тим, що трудові права (особливо тоді, коли вони: збалансовані з обов'язками того, хто володіє цими правами; забезпечені державою і суспільством, охороняються ними) є певним втіленням потреб та інтересів сторін трудового договору, суспільства та

держави. Завдяки нормуванню відповідних прав людини і можливостей їх об’єктивації забезпечується належне гарантування, по-перше, їх безпосереднього (фактичного, реального і повного) здійснення, а, по-друге, їх превенції від порушень роботодавцем, іншими працівниками і державою.

Провідний юрист-трудовик С.Я. Вавженчук визначає трудові права як такі, що виступають не тільки виключно в суб’єктивному значенні як певні права людини. На думку науковця, ці права також можуть бути осмислені в об’єктивному контексті. В цьому сенсі трудові права працівника насамперед є можливостями людини в сфері трудових відносин, які прямо окреслюються нормотворцем в актах чинного законодавства (на локальному рівні нормування трудових відносин) для того, щоб забезпечити гідне існування і повноцінний розвиток людини в суспільстві. Також трудові права підлягають осмисленню в якості врегульованих нормативно-правовим чином конкретизованих можливостей суб’єктів трудових правовідносин, які вони мають право реалізувати на етапах, що передують перебігу трудових правовідносин (в процесі набору та відбору працівників, випробування працівників тощо). Зважаючи на це, юрист-трудовик доходить висновку, що трудові права, які належать людині в цілому, не тотожні трудовим правам, які працездатна особа набуває в результаті реалізації права на працю й отримання трудоправового статусу працівника (службовця). Тому, на думку вітчизняного юриста-трудовика С.Я. Вавженчука, доцільно вести мову про «основні трудові права», а також про «суб’єктивні трудові права», беручи до уваги ту обставину, що вказані суб’єктивні права за своєю суттю є закономірним результатом успішної реалізації основних трудових прав людини [70, с. 90-91]. Отже, науковець виокремлює подвійний характер поняття «трудові права»: використання можливостей громадянина у сфері трудової діяльності, нормативне закріплення у правових актах, що характеризують загальні умови та дотримання прав людини (трудові права людини); перелік певних конкретних можливостей працівників, що визначені нормативними актами від загальнодержавного до локального рівня, які

реалізовуються під час вступу у трудові правовідносини (трудові права працівника).

Водночас провідний вітчизняний вчений В.М. Андріїв звертає увагу на певну закономірність взаємовпливу трудових прав працівників на процес їх закріплення на законодавчому рівні, а також цього процесу на трудові права. Зокрема юрист-трудовик визнає той факт, що законодавство цілеспрямовано та раціонально генерує рух процесів формування комплексу суб'єктивних прав у сфері праці. Також визнання державою того чи іншого права у вказаній сфері стає своєрідною підставою для того, щоб нормотворець унормував різні питання, пов'язані з даними правами та їх реалізацією. Ґрунтуючись на цій логіці, В.М. Андріїв доходить справедливого висновку про: а) діалектичний взаємозв'язок об'єктивного і суб'єктивного права; б) аналогічну нормативність і взаємну доповнюваність об'єктивного та суб'єктивного права (в дійсності вони не спроможні існувати та повноцінно функціонувати одне без одного); в) необхідність рівного захисту державою об'єктивного та суб'єктивного права, які в однаковій мірі повинні відповідати інтересам суб'єктів трудового права [12, с. 13-14].

Розглянувши основні підходи до розуміння поняття «трудові права», слід звернути увагу й на те, що вченими-трудовиками розкривались ключові ознаки цих прав. У цілому основними ознаками прав людини в сфері праці вчені називають те, що ці трудові права за своєю суттю є, по-перше, підсистемою природних і невідчужуваних можливостей особистості, а, по-друге, сукупністю прав, які об'єктивно необхідні людині у зв'язку з тим, що володіння, користування й розпорядження цими правами дозволяє людині задовольнити її потреби, а також різні інтереси в сфері реалізації її трудового потенціалу [див., напр.: 14, с. 11; 16, с. 17]. Виходячи з цього, В.М. Андріїв розкриває основні риси трудових прав [15, с. 11], а В.О. Боняк – трудових прав працівників, котрі характеризуються особливим статусом у зв'язку з проходженням державної служби у вищих органах державної влади [60, с. 74]. Критично аналізуючи позиції учених щодо особливих ознак трудових

прав, зазначимо, що під *трудовими правами* потрібно розуміти особливий соціально-правовий феномен, що розкривається в якості основоположних, фундаментальних можливостей людини, котра володіє достатнім рівнем трудової правосуб'єктності щодо здійснення трудової діяльності шляхом виконання певної трудової функції або функцій, які закріплені в трудовому законодавстві й складають собою систему правових норм, що регламентують суспільні правовідносини у сфері праці [352, с. 60].

Стосовно вичерпного переліку трудових прав, то зауважимо, що в чинному законодавстві про працю він відсутній. Водночас зазначимо, що основні суб'єктивні трудові права працівників перелічені в Основному Законі України, а саме в частинах 1-4, 7 ст. 43 і ст. 45. Проте в Конституції України [238] передбачені лише найважливіші трудові права людини (право на працю, право на страйк, право на отримання заробітної плати тощо), тобто, як зазначає В.І. Павликівський, цей перелік трудових прав «не охоплює усю гаму трудових прав людини, передбачених законодавством про працю» [379, с. 110].

Що ж стосується чинного й на сьогодні КЗпП України – основного законодавчого акта, що регулює трудові правовідносини у нашій державі та визначає трудові права працівника, зазначимо, що перелік трудових прав працівників у Кодексі визначається в ст. 2 КЗпП. Але його слід оцінити як такий, що не здатний повною мірою відобразити всю повноту та різноманітність сучасних можливостей працівника у сфері трудових відносин. На цю ж обставину звертають увагу й українські юристи-трудовики [див., напр.: 17, с. 13-14], виокремлюючи також множину різних трудових прав, які повинні вважатись базовими трудовими правами працівників (право на забезпечення роботодавцем працівника належними (безпечними) умовами виконання трудової функції; право працівника на захист трудових прав; право на компенсацію (відшкодування) шкоди, яку було заподіяно працівнику під час виконання ним трудових обов'язків та ін.)

Стосовно ж наукових підходів до розуміння об’єму переліку трудових прав, наголосимо, що в теорії трудового права загалом відсутні універсальні підходи до визначенні цієї категорії. Проте аналіз наявної наукової літератури дозволяє виділити наступні особливості: по-перше, відповідний перелік трудових прав, як правило, ученими розглядається в контексті з’ясування можливостей їх класифікації; по-друге, в спеціальних наукових дослідженнях і розвідках викладені різні підходи до класифікації трудових прав, що характеризуються власними перевагами та недоліками. Наприклад, аналізуючи підхід В.І. Щербини [596, с. 94], доходимо думки, що він є очевидно прогресивним, оскільки дає можливість суттєво розвинути наукову думку в цьому напрямі, проте, на наш погляд, цей підхід доволі абстрактний, тобто такий, що не дозволяє простежити конкретні права, якими володіють учасники трудоправових відносин. Розглядаючи підхід Є.В. Краснова [263, с. 153], також відзначимо його прогресивність, але водночас звернемо увагу й на те, що науковець надмірно широко класифікує трудові права. Хоча, дещо конкретизуючи позицію Є.В. Краснова, ми можемо використовувати його підхід в рамках концептуалізації змісту та структури трудових прав. Також доцільно звернути увагу й на те, що вітчизняний учений В.М. Андріїв пропонує власну класифікацію трудових прав [13, с. 7]. Проаналізувавши цю класифікацію трудових прав, а також відзначивши позитивну перспективність використання такого підходу в рамках нашого дослідження, зазначимо, що невиправданим є їх виділення за критерієм способу здійснення. Права, зокрема, й у сфері праці реалізуються шляхом активних дій. Навіть така форма їх реалізації, як «дотримання», передбачає вчинення активних дій щодо недопущення неправомірної поведінки, яка порушує законодавчо встановлені загальнообов’язкові правила. Окремо також звернемо увагу й на підхід Г.І. Чанишевої щодо можливості класифікації трудових прав [577, с. 136]. Вважаємо, що наведена Г.І. Чанишевою класифікація трудових прав є «базовою», а тому такою, на основі якої може бути створена цілісна концепція структури трудових прав працівників.

Отже, беручи увагу викладене, можемо дійти висновку, що трудові права працівників найбільшою мірою розкриваються в контексті їх наступних класифікацій:

1. *Поділ трудових прав за їх значенням*:

1) основні (базові) трудові права. Окремими юристами-трудовиками, зокрема О.І. Процевським [473, с. 101] та С.Я. Вавженчуком [70, с. 90-92], трудові права в тій чи іншій мірі поділяються на базові та похідні, тобто ті, що випливають з базових трудових прав. У цьому контексті зауважимо, що основні трудові права працівника, на думку І.І. Шамшиної, є передбаченими законом соціальними благами, що забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні нею трудової діяльності. До таких прав учена відносить наступні «соціальні блага»: а) право на укладення трудового договору (контракту) та його зміну за узгодженням волі роботодавця і працівника, а також право на припинення трудових відносин; б) право на надання роботи, обумовленої трудовим договором; в) право на рівне поводження, яке на практиці виражається у використанні роботодавцем єдиного підходу до всіх працівників щодо визначення їх можливостей стосовно потреб у сфері праці і зайнятості (слід зазначити, що відповідними визначальними критеріями належної реалізації цих можливостей є переважно освітні і кваліфікаційні дані працівника, а також результати оцінки якості трудової діяльності працівника; при цьому законодавець може передбачити й інші підстави оцінювання працівника, наприклад, ознаку фізичного здоров'я тощо); г) право на гарантоване отримання першого робочого місця, а також на тривалість перших трудових відносин протягом не менше 3-х років; ґ) право на професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації і свого освітнього рівня [584, с. 15-16]. У межах цього підходу основні трудові права відображають базові напрями реалізації працездатною особою трудового потенціалу та отримання за це належним чином (у нормативний спосіб та в формі) певних «соціальних благ», зокрема таких як працевлаштування, можливість відпочинку (відновлення своїх фізичних і

психічних сил), отримання винагороди (у вигляді заробітної плати, суддівської винагороди тощо) за здійснену трудову діяльність тощо. Таким чином, основні трудові права регламентують фундаментальні можливості осіб щодо здійснення трудової діяльності у т. зв. «світі праці».

Отже, базові трудові права як особливий вияв досліджуваного феномена у загальному сенсі є трудовими правами, охопленими рамками двох фундаментальних концепцій, а саме:

– *концепції свободи праці*, що відображена в Основному Законі України. Хоча цю концепцію учені досить часто ототожнюють лише із правом на працю, слід погодитись із Л.В. Токар у тому, що свобода праці охоплює комплекс (групи) щонайменше наступних прав: а) вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід занять та професію; б) на належні, в тому числі безпечні, здорові умови виконання трудових обов'язків; в) на своєчасне та у повному розмірі отримання заробітної плати, яка в своєму розмірі співвідноситься зі стандартами мінімальної заробітної плати; г) на захист від безробіття; ґ) на юрисдикційний та позаюрисдикційний захист прав у сфері праці та зайнятості шляхом використання множини інструментів, передбачених діючим механізмом вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів; д) на соціальний захист; е) на відпочинок від трудової діяльності; є) на отримання заробітної плати [546, с. 31]. Як вбачається, перелік зазначених суб'єктивних (і колективних) прав є тотожним переліку трудових прав, закріплених у Конституції України [див., напр.: 608, с. 75-76].

Особливої уваги в окресленому контексті заслуговує також позиція провідної української вченої Т.А. Занфірової, яка цілком справедливо стверджує, що право працездатної особи на працю існує у взаємозв'язку з іншими трудовими правами в рамках концепції свободи праці, яку вона детально розкрила на дисертаційному рівні. В рамках використовуваного юристом-трудовиком концептуального підходу до розуміння феномена свободи праці ця свобода працездатної людини інтерпретується в якості

самостійного виду цілісної свободи людини, яка виражається в сфері трудових відносин в рамках об'єктивації безлічі людських прав у зазначеній сфері. Крім того, Т.А. Занфірова наголошує, що міра практичного виразу цієї свободи простежується в таких правах, як право на: працю та відпочинок; самостійний захист (самозахист) працівником (працівниками у вигляді страйків тощо) власних прав; припинення триваючих трудових відносин (першочергово з огляду на власне бажання настання такого юридичного факту, коли для цього є всі підстави та умови), а також право не вступати в будь-які відносини у сфері праці та зайнятості й не бути примушеним до участі в цих відносинах (якщо інше не передбачено на законодавчому рівні). Вчена доходить узагальнюючого висновку про те, що свободу праці за своєю соціально-правовою сутністю: а) в цілому можна розуміти в якості особливого феномена, котрий не тотожний праву на працю (проте охоплює собою це право людини) й за своїми масштабами концептуального осмислення та практичного вираження виходить за межі трудового права, а також не обмежується рамками загальноправового інституту прав людини; б) у філософсько-правовому контексті осмислення можна тлумачити як специфічний феномен, для якого характерним є те, що він передбачає: по-перше, вольове слідування або ж вольову відмову від слідування працездатною особою усвідомленої мети, сполученої з реалізацією власного трудового потенціалу певним чином; по-друге, осмислену та вільну відмову працездатної людини від своєї особистісної автономії (у відповідних рамках), якою вона наділяється в силу людської природи, для того щоб реалізувати свій трудовий потенціал під керівництвом роботодавця (інших працівників) на підставі угоди про працю, а також вольову відмову від обмеження власної автономії в рамках відповідних правовідносин шляхом припинення цих відносин [169, с. 77-79]. Таким чином, базовими (основними) трудовими правами є ті, що сутнісним чином складають зміст свободи праці;

– *концепції гідної праці*. Глибинне усвідомлення ціннісного змісту праці, а також пріоритету людини над підприємницькими цілями й

виробничими відносинами стимулювало цивілізаційний поступ в розвитку трудового права, що виявилось в становленні концепції гідної праці [див., напр.: 387, с. 146], яка по сьогодні і в теоретичному, і в практичному контексті не набула конкретної універсальної форми. Юридична невизначеність концепту «гідна праця» створює ситуації, за яких таке цивілізаційне осмислення праці різні суб'єкти трудового права водночас можуть по-різному тлумачити. У зв'язку із цим працівник і роботодавець під гідною працею можуть розуміти взагалі різні соціально-правові явища [392, с. 37]. При цьому вченими вже робились спроби визначити поняття «гідна праця». Наприклад, юрист-трудовик М.В. Панченко під цим поняттям у широкому сенсі пропонує розуміти працю, яка цілісно вибудувана на основі гуманістичного трудоправового світогляду. Іншими словами, гідною працею є праця, по-перше, орієнтована на комплекс прав людини у сфері праці, її законні інтереси в цій сфері та в позатрудовому житті, по-друге, спрямована на задоволення працівником відчуття його гідності, по-третє, узгоджена із стандартами сучасної концепції гідної праці [388, с. 127]. Тобто, як вбачається, без забезпечення стандартів гідної праці неможливою є об'єктивація трудових прав працівника у тій мірі, якої потребує цього сама ідея реалізації трудових прав як можливостей працівника у сфері праці. Провідний юрист-трудовик О.А. Яковлєв констатує, що сьогодні, на жаль, має місце практика, коли на ряді підприємств спостерігаються небезпечні (шкідливі) виробничі фактори. При цьому вплив цих факторів здатний викликати як травми у працівників, так і обумовлювати різного роду захворювання в таких працівників (у загальному вигляді знижувати показники їх працездатності), що поза сумнівами неприпустимо в соціальній та правовій державі [606, с. 5]. Отже, за вказаних негідних умов праці працівник може зазнати ушкоджень здоров'я та, таким чином, тимчасово втрати можливість реалізувати своє право на працю (або ж право на працю на тій же посаді, в тій же професії тощо) або ж повністю втратити можливість працювати чи загинути загалом.

В окресленому сенсі слід погодитися із вітчизняними вченими, котрими сьогодні звертається увага на ту обставину, що відмова від концепції гідної праці не лише спростовує значимість трудових прав працівника, але й гідності людини працівника і максимізує ризики у сфері праці для людини, суспільства та держави. Критично аналізуючи вказане у контексті гідної праці суддів як специфічної категорії працівників, В.В. Гладкий зокрема наголошує на тому, що «незабезпечення гідної праці зобов'язаною особою неодмінно призводить до (щонайменше) приниження людської гідності працівника, виховує в ньому культуру нижчого порядку, зокрема того порядку, на якому знаходиться толерантність до корупції. Тобто негідна праця є загрозою не лише для гармонійного розвитку «світу праці», але й для розвитку корупції (як відомо, сфера праці має надзвичайно широкий потенціал для корупції, а трудове право – для запобігання та протидії корупції) та – у сенсі праці суддів – загрозою для здійснення правосуддя (як *justice*), що є основою правової держави» [129, с. 281];

2) похідні трудові права. У ст. 9-1 КЗпП України законодавець закріплює, що на підприємствах, в установах чи організаціях можуть встановлюватися й інші, додаткові пільги, тобто по суті додаткові права в межах повноважень та з урахуванням коштів даного підприємства, установи або організації. Зокрема зазначена стаття передбачає, що трудові права не є виключними та такими, що закріплені лише в законодавчих або підзаконних нормативно-правових актах.

Критично аналізуючи зазначений підхід зазначимо, що в межах окресленої інтерпретації трудових прав ігноруються спеціальні статусні та режимні трудові права працівників, що не є похідними від концепції свободи праці. У цьому контексті мова йде, наприклад, про особливі права професійних публічних службовців, а щонайперше суддів, котрі після присяги набувають комплексу трудових прав, скорегованих гарантією незалежності роботи суддів. Певна річ, у досить широкому аспекті ці права можна пов'язати із виявом свободи праці, проте в дійсності такі права

доцільно розглядати окремо, в якості статусних прав. На цю обставину також звертає увагу провідний вітчизняний науковець М.І. Іншин [181, с. 425-427].

2. *Поділ трудових прав за ознакою суб'єкта*, головним чином:

1) індивідуальні трудові права. Такі права закріплюються за індивідуальними особами – працівниками – й реалізуються ними особисто. У зв'язку із цим зазначимо, що вказана група трудових прав може додатково поділятись на види у залежності від категорії працівника (особливостей його трудоправового статусу), котрий реалізує ці права (наприклад, індивідуальні трудові права державних службовців, суддів, прокурорів, осіб з інвалідністю, молоді, вагітних жінок та ін.).

Український юрист-трудовик В.М. Андріїв, розглядаючи індивідуальні трудові права, справедливо зауважує з цього приводу, що зазначені права працівника: по-перше, можуть зводитися до змістовного поєднання об'єктивного та суб'єктивного трудового права; по-друге, в контексті даного поєднання об'єктивного та суб'єктивного права виражаються в: нормативно-правовому закріпленні індивідуальних трудових прав (перш за все на міжнародному універсальному, міжнародному регіональному, а також на національному рівнях); реалізації (в конкретних трудових відносинах) у якості суб'єктивних трудових прав [12, с. 11]. При цьому, як уже нами зазначалося, індивідуальні трудові права характеризуються щонайперше тим, що вони реалізуються самостійно, тобто однією особою (працівником, роботодавцем тощо), а також є вираженням інтересів певної фізичної особи у трудових правовідносинах і направлені на досягнення відповідної мети.

У рамках індивідуального договірного регулювання можна вести мову про спосіб реалізації індивідуальних трудових прав і обов'язків, що здійснюється шляхом досягнення угоди між працівником і роботодавцем – індивідуально-договірний спосіб. При цьому, як зазначається в наукових розвідках, потрібно враховувати як трудовий договір, його різні об'єктивні вияви [126, с. 95-98], так і безліч інших опосередкованих договорів та угод, які можуть служити юридичними фактами для зміни або припинення

трудових правовідносин. Активного поширення реалізація зазначених прав набуває саме у процесі індивідуально-договірного регулювання праці, коли особи здійснюють самостійне встановлення прав або конкретизують загальні трудові права, закріплені актами трудового законодавства;

2) колективні трудові права. До колективних трудових прав, зокрема тих, що регламентовані положеннями Хартії Європейського Співтовариства «Про основні соціальні права трудящих» 1989 р. [450] (незважаючи на те, що цьому документу Європейський Союз надав рекомендаційного характеру, на практиці він характеризується нормативно-регулятивною природою насамперед тому, що визначає весь спектр основних координат і перспективних напрямів розвитку європейського союзного трудового та соціального законодавства [576, с. 258]), належать: право всіх без винятку трудящих і підприємців на вільне об'єднання (наприклад, в профспілки, інші об'єднання працівників; в об'єднання роботодавців) і вільну участь у цих об'єднаннях (також вихід з них) для захисту власних законних соціально-економічних інтересів; право на ведення колективних переговорів, а також на укладення колективних договорів (контрактів), внесення в них змін; право на вчинення працівниками колективних дій (включно з правом на страйк), коли для цього існують належні підстави та умови. Додатково Хартія містить розділ про інформацію, консультації і участь трудящих в управлінні виробництвом (статті 17 і 18), причому деякі її положення, як зазначає провідна українська вчена Г.І. Чанишева, «є більш демократичними порівняно з іншими міжнародними актами» [576, с. 258]. Колективні трудові права забезпечують реалізацію законних інтересів та задовольняють потреби відповідного колективного утворення (трудового колективу, профспілкової організації, об'єднання роботодавців та ін.). У цьому сенсі відбувається зсув до визначення в якості пріоритетної мети колективного утворення, а не кожного індивідуального суб'єкта трудових правовідносин, який входить до його складу (хоча забезпечення прав колективу позначається на забезпеченні тих чи інших індивідуальних трудових прав).

Очевидним недоліком цього поділу трудових прав працівників є те, що завдяки лише йому не можна у достатній мірі осмислити складну систему сучасних трудових прав працівників, адже індивідуальні трудові права працівників не є однорідними, не стосуються усіх категорій працівників тощо.

3. *Поділ трудових прав з огляду на джерела їх походження*, головним чином:

1) трудові права, регламентовані міжнародно-правовими актами. Міжнародна нормотворчість у сфері праці, як зазначає провідний український юрист-трудовик Д.І. Сіроха, є «взаємопогодженим міждержавним процесом щодо формування змісту правових норм, оформлення їх у відповідний правовий акт та введення його у дію, суб'єктами якого виступають держави, міжнародні урядові та неурядові організації, створені на основі міждержавних угод та наділені повноваженнями безпосередньо чи опосередковано брати участь у прийнятті та імплементації норм міжнародного права у сфері регулювання праці» [525, с. 240]. Відповідно міжнародно-правові акти, в яких регламентовані трудові права, – це результат міжнародної нормотворчості, яка прямо чи опосередковано стосується сфери праці.

Проте в окресленому сенсі наголосимо, що мова йде не про абсолютно всі міжнародно-правові акти, якими закріплюються трудові права, а лише ті акти, що: а) є базовими, універсальними за своєю юридичною сутністю, а відтак діють в Україні незалежно від того, чи давав національний парламент згоду на поширення їх дії на територію нашої держави; б) ратифіковані ВРУ і, таким чином, визнаються частиною національного законодавства.

Зазначимо, що в означеній категорії нормативно-правових актів закріплюються базові трудові права, зокрема право на працю, котре, на думку індійського правника С. Бхаттачарджи (*Saurabh Bhattacharjee*), у міжнародно-правовому контексті переважно розглядається в рамках осмислення (нормування) загальних прав людини. При цьому в системі

загальних прав людини право на працю визнається в якості такого, що займає центральне місце [616, с. 42]. На думку багатьох учених [див., напр.: 156, с. 26-29; 248, с. 151-157; 580; 611, с. 164-166] вказане є закономірним результатом просвітницької та нормотворчої діяльності Організації Об'єднаних Націй (щонайперше МОП), інститутів публічної влади міжнародних регіональних об'єднань держав і міжнародних організацій (інститути влади Євросоюзу, Рада Європи). Зокрема у системі ООН були розроблені та прийняті наступні міжнародно-правові акти, що містять норми, якими закріплюються ті чи інші трудові права: а) Загальна декларація прав людини 1948 р. [164] (особливе значення має саме ст. 23 Декларації); б) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. [431]; в) Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 р. [311]; г) Конвенція ООН 1966 р. щодо ліквідації всіх форм расової дискримінації [444]; ґ) Конвенція ООН 1979 р. стосовно ліквідації всіх форм дискримінації жінок [443].

Додатково наголосимо на тому, що міжнародно-правові акти, закріплюючи трудові права, забезпечують на міжнародному рівні також і їх реалізацію та захист [612, с. 4-6]. Вказане має місце попри той факт, що вже саме унормування трудових прав на універсальному та регіональному міжнародному рівні є достатньою підставою (у тих країнах, які ратифікували певний міжнародний акт; у всіх правових державах, коли акт набуває когентного характеру) для того, щоб держава забезпечувала можливості людини реалізувати такі правомочності;

2) трудові права, регламентовані Конституцією України [238]. Чинний Основний Закон нашої держави вперше замість фрагментарного набору прав і свобод визначив систему прав і свобод людини та громадянина в усіх основних сферах людської діяльності (політичній, економічній, соціальній та культурній). Конституція України також проголосив й низку основних трудових прав особи [57, с. 87], що в своїй сукупності «відобразили головні принципи трудового права як галузі права» [608, с. 75]. При цьому під

поняттям «конституційні трудові права» слід розуміти «закріплені в Конституції України можливості людини у сфері праці, які є основними за своїм характером та значимістю і необхідні для її гідного існування, розвитку й забезпечення якості життя» [70, с. 92]. Враховуючи викладене, доходимо думки, що важливість конституційного закріплення основних трудових прав виявляється в тому, що комплекс вказаних прав, які закріплені в законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, мають бути регламентовані таким чином, що будуть відповідати конституційно закріпленим принципам у сфері праці, які фактично спрямовують діяльність держави і її політику;

3) трудові права, встановлені та/або уточненні Кодексом законів про працю України та іншими законами України. Чинний кодифікований законодавчий акт про працю упорядковує відносини в сфері праці, унеможливлюючи принижуючу людську гідність взаємодію між працівником і роботодавцем та сприяючи при цьому максимізації продуктивності праці, а відтак – оптимізуючи перебіг виробничих відносин без шкоди для процесу просування гуманістичних ідей сучасного трудового права. Наслідком цього є не лише збільшення ефективності суспільного виробництва, але й підвищення соціальної безпеки працюючих громадян, а отже, цілісне забезпечення національної безпеки заходами трудового права [39, с. 22-23]. Як основний нормативно-правовий акт трудового законодавства, КЗпП України регламентує практично усі трудові права працівників, які стосуються кожного з аспектів трудової діяльності й деталізують та конкретизують конституційно закріплені трудові права, а також ті, що встановлені в міжнародно-правових актах у сфері праці. При цьому трудові права, закріплені у Кодексі, деталізуються у низці законодавчих та підзаконних актів нашої держави.

Критично аналізуючи відповідну класифікацію, можемо дійти висновку, що основним недоліком відповідного підходу є те, що цей підхід не дозволяє у належній мірі з’ясувати структуру трудових прав працівників, а

фактично вказує на нормативні джерела цих прав, з огляду на які можна опосередковано дійти висновку про ієрархічну важливість відповідних прав (наприклад, конституційні трудові права є базовими, а в інших нормативних актах закріплюються похідні права), що не є методологічно достатнім.

4. *Поділ трудових прав за їх інституційним спрямуванням*, головним чином наступні права:

1) трудові права у сфері зайнятості. Відносини щодо працевлаштування в Україні комплексним чином врегульовані Законом України 2012 року № 5067. Відповідно до нього зайнятість слід розуміти в якості цілеспрямованої діяльності людини і громадянина: а) в рамках якої відповідна особа (зайнята трудовою діяльністю того чи іншого характеру) знаходить можливість задовольнити як особисті, так і суспільні потреби; б) котра приносить відповідній особі дохід (як правило, в грошовій формі). При цьому суб'єктивне право людини і громадянина на зайнятість (в Україні дане право гарантується державою насамперед громадянину) включає в себе комплекс прав, зокрема право на: а) працевлаштування; б) отримання професійної консультації; в) професійну підготовку (перепідготовку); г) отримання необхідної інформації у сфері зайнятості (інформаційне забезпечення); ґ) здійснення професійної діяльності за межами України; д) отримання благ, передбачених механізмом соціального захисту громадян у сфері зайнятості України; е) оскарження неправомірних, на думку громадянина, дій (бездіяльності) співробітників відповідної служби зайнятості. Таким чином, погодимось із тим, що український законодавець осмислює зміст суб'єктивного права на зайнятість, не ототожнюючи його лише із правом на працевлаштування [130, с. 328]. Відповідно до наведеного положення ця група трудових прав стосується сфери зайнятості й передбачає надання людині можливості щодо вільного та рівноправного працевлаштування, отримання гідної праці та належного рівня заробітної плати тощо. Завдяки означеним трудовим правам забезпечується становлення та належне оформлення трудових правовідносин;

2) трудові права у сфері колективно-договірного регулювання праці. Беручи до уваги сутнісний зміст колективно-договірного регулювання праці в Україні [222, с. 87], зазначимо, що права у сфері колективно-договірного регулювання праці надають можливість учасникам трудових правовідносин самостійно породжувати трудові права, зокрема додаткові права щодо оплати праці, гарантій соціального чи пенсійного забезпечення тощо.

Право на колективні переговори практично виступає в якості права на договірне регулювання трудових відносин, оскільки їх кінцевою метою є укладання колективного договору, що містить комплекс правових норм, які встановлюють умови праці у даній організації, галузі, на території і правила взаємодії представників працівників і роботодавців [512, с. 80]. Завдяки трудовим правам у сфері колективно-договірного регулювання праці здійснюється втілення в життя принципу диференціації трудових правовідносин. Відтак трудові права працівників на проведення колективних переговорів, а також на укладення колективних договорів (угод) в дійсності віддзеркалюють демократичні засади суспільних правовідносин у правовій державі й вільного вибору;

3) трудові права у сфері оплати праці. Аналізуючи зміст ч. 4 ст. 3 Конституції України [238], вкажемо, що постає закономірне питання: у цьому контексті йдеться про заробітну плату «брутто» чи «нетто»? Беручи до уваги ч. 1 ст. 94 та ч. 1 ст. 95 КЗпП України, доходимо думки, що заробітною платою є винагорода працівника за працю, яка переважно обчислюється та виплачується роботодавцем у грошовому вираженні та в розмірі, узгодженому сторонами в процесі укладання трудового договору (з урахуванням соціального стандарту щодо мінімальної заробітної плати). З цього, як зазначає Л.А. Шульгінова, випливає наступне: «Якщо працівникові нарахована заробітна плата у визначеному законом мінімальному розмірі, після обов'язкових відрахувань, передбачених законами (наприклад, податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, тощо), працівник отримає вже суму, яка є нижчою, ніж мінімальна заробітна плата» [593, с. 352]. Попри

це, суб'єктивні права в сфері оплати праці передбачають: а) обов'язкову відплатність трудової діяльності; б) розмір такої відплатності не може бути меншим законодавчо встановленого соціального стандарту щодо мінімальної заробітної плати. Тобто одним із обов'язкових таких суб'єктивних прав є право на мінімальний розмір заробітної плати, який забезпечує задоволення працівником основних потреб та інтересів, а порушення цього права (також у спосіб, окреслений Л.А. Шульгіновою), є практикою, що суперечить концепції гідної праці працівників;

4) трудові права у сфері охорони праці. Як відомо, охорона праці, як особливий інститут трудового права будь-якої сучасної правової та соціальної держави, тлумачиться в якості сукупності правових норм, якими врегульовуються суспільні відносини з приводу охорони життя, здоров'я, а також працездатності у результаті встановлення комплексу безпечних та здорових умов праці (тобто охорона праці – це невід'ємна складова концепції гідної праці). Закономірним чином зазначеним інститутом трудового права охоплені норми та стандарти, якими встановлюються: загальні вимоги охорони праці (без їх об'єктивації в практичній дійсності не можна вести мову про те, що в конкретному випадку праця є гідною людини); профілактичні (превентивні) норми (ці норми створюють бар'єри для виникнення ситуацій, за яких може бути зашкоджено найвищі соціальні цінності у виробничих відносинах); норми, котрі покладають на працівників і роботодавця (адміністрацію) трудоправові обов'язки з дотримання правил і стандартів охорони праці; норми, що передбачають обов'язок здійснення певних додаткових заходів охорони праці, яких потребують окремі категорії працівників, зокрема особи з інвалідністю, вагітні працівниці та ін. [554, с. 235]. Охорона праці – важливий аспект здійснення трудової діяльності, адже трудові права у сфері охорони праці надають змогу комфортним і ефективним чином здійснювати трудову діяльність, зберігаючи при цьому життя та здоров'я працівників. В епоху сучасних суспільних правовідносин та у зв'язку з поширенням аварій і техногенних катастроф на виробництвах

права щодо охорони праці є невід'ємною частиною трудоправового статусу працівників;

5) трудові права у сфері пенсійного та соціального забезпечення. На сьогоднішній день питання нормування пенсійного забезпечення громадян в Україні здійснюється нормами близько 20 законодавчих актів і не меншого числа підзаконних актів. При цьому основним законом, який передбачає базові правила та стандарти виникнення, перебігу та припинення пенсійних правовідносин у нашій державі, є Закон України 1991 року № 1788-XII. Важливо звернути увагу на те, що у преамбулі до нього цілком однозначно проголошено, що кожен непрацездатний громадянин України має право на матеріальне забезпечення, яке: а) здійснюється за рахунок функціонування відповідних суспільних фондів споживання; б) задовольняється шляхом надання зазначеній групі осіб трудових (або ж соціальних) пенсій [452]. У цьому контексті зазначимо, що нині пенсіонерам сплачуються лише трудові пенсії, бо соціальні пенсії скасовано [419] (замість них сплачуються соціальні допомоги [191, с. 143]).

Таким чином, можемо виокремити наступну *комплексну класифікацію трудових прав працівників*:

1. Базові трудові права працівників, що є особливим видом трудових прав працівників, який поділяється на два типи трудових прав. Перший тип прав – індивідуальні базові трудові права працівників, що охоплені концептом свободи праці та є:

1) закріпленими у нормах Конституції України [238];

2) такими, що стосуються абсолютно усіх працівників. Тобто вони належать усім категоріям працівників (зокрема професійним публічним службовцям, вагітним жінкам-працівницям, працівникам з інвалідністю тощо) незалежно від форми (стандартної, атипової) сфери зайнятості, в якій здійснюється їх трудова діяльність;

3) такими, без яких неможливе гідне виконання трудових обов'язків працівника та його гідне трудове життя загалом (тобто неможлива

реалізація концепції гідної праці у достатній мірі). Ці трудові права є здобутком цивілізації та основою сучасного «світу праці», в якому правове становище працівника характеризується достатнім забезпеченням гідною працею, а сам працівник не є та не може стати прокаріотом, закабаленим працівником тощо;

4) такими, за наявності яких трудові правовідносини констатуються в якості збалансованих (у них дотриманий баланс прав і законних інтересів працівника, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави).

Другий тип прав – колективні базові трудові права працівників, що охоплені концептом трудової солідарності, тобто права працівників, які гарантують їм нормативну можливість спільно захищати власні трудові права та законні інтереси, виборювати нові права тощо.

2. Спеціальні трудові права працівників, що є особливим видом трудових прав працівників та поділяється на два типи трудових прав. Перший тип прав – спеціальні статусні трудові права працівників, що охоплюють трудові права певних категорій працівників, які належать лише їм і закріплені у законодавстві про працю. Зокрема це трудові права професійних публічних службовців (також окремих службовців, наприклад, спеціальні трудові права суддів, прокурорів, що закріплюються у законодавстві з огляду на потребу надання їм особливих гарантій у здійсненні ними трудової діяльності), осіб з інвалідністю, жінок (зокрема вагітних жінок), осіб із сімейними обов'язками, молоді. Другий тип прав – спеціальні ситуативні трудові права працівників, що охоплюють трудові права, які виникають лише у межах особливих трудоправових та інших правових режимів. Наприклад, трудові права працівників в умовах воєнного стану, надзвичайного стану, в умовах позбавлення волі тощо [349].

Зважаючи на структуру запропонованої класифікації трудових прав працівників, можемо дійти висновку, що трудові права працівника є *особливим соціально-правовим феноменом, який являє собою надзвичайно*

складну структуру в системі основних прав людини і громадянина. Саме тому відповідні права працівника можна визначити в якості сукупності природних, невідчужуваних прав людини (як члена суспільства, певного суспільного об'єднання, держави), що закріпленні на рівні міжнародно-правових актів, а також на рівні Конституції України [238], у національних законодавчих, підзаконних, локальних нормативних актах у якості можливостей використовувати свої природні та набуті знання й навички у сфері трудової діяльності, реалізуючи таким чином свій трудовий потенціал й отримуючи за це певні соціальні блага.

Поряд із тим наголосимо, що трудові права працівника, характеризуючи багатоаспектність людської особистості та набуття статусу працівника, «виражають взаємодію держави і громадян по гарантуванню доцільних, законодавчо закріплених та нормативно визначених правил поведінки у суспільстві, трудовому колективі, між сторонами трудових правовідносин. Сучасні умови ринкової економіки актуалізують посилення державного і локального регулювання ринку найманої праці та контролю за виконанням задекларованих прав у трудовій сфері» [547, с. 147]. Впровадження та юридична адаптація міжнародних стандартів у сфері регулювання трудових прав, законодавства ЄС є пріоритетними на шляху реформування трудового законодавства України. Узагальнення та вичерпне формулювання основних трудових прав людини і громадянина має знайти своє відображення у новому Трудовому кодексі України з урахуванням теоретичних та практичних надбань сучасної юридичної науки. Реалізація громадянами України своїх трудових прав у різних формах здійснення трудової діяльності сприятиме утвердженню принципу соціального партнерства і соціального діалогу як системи захисту та взаємодії між працівником і роботодавцем, трудовим колективом, державою. Успішний розвиток національної економіки неможливий без підвищення економічного достатку населення, що в свою чергу залежить від ефективної взаємодії між роботодавцем та працівником по дотриманню трудових прав і взаємних

обов’язків. Таким чином реалізація гарантованих міжнародним правом-законодавцем-державою-роботодавцем прав громадянина на працю сприятиме соціальному партнерству та практичному втіленню ідей правової держави.

1.4 Сутність, принципи та форми реалізації трудових прав працівників в Україні за сучасних умов

Надзвичайна важливість трудових прав працівників вказує на те, що ці права мають бути належним чином забезпечені. При цьому належна міра їх забезпечення полягає у можливості працездатної людини вільно володіти, користуватися та розпоряджатися трудовими правами. Саме тому пріоритетним завданням будь-якої сучасної правової держави, зокрема й України, є результативне забезпечення реалізації та захисту трудових прав та приведення їх у відповідність із сукупністю міжнародно-правових стандартів, серед яких особливе місце посідають стандарти свободи праці та стандарти гідної праці. У цьому контексті розвиток трудового законодавства має бути спрямованим на підвищення рівня ефективності засобів дотримання й захисту прав у сфері праці, зокрема, шляхом усунення відповідних недоліків у трудовому законодавстві України, що досягатиметься за рахунок оптимального впровадження механізмів правового регулювання засобів реалізації трудових прав працівника.

Пріоритетність питання вдосконалення засобів, способів і форм реалізації трудових прав працівника в нашій державі пояснюється тим, що належне здійснення прав, свобод і законних інтересів людини розцінюється в якості одного з основних ознак та індикаторів правової державності. Отже, виокремлення сутнісного значення реалізації трудових прав працівників, її принципів та форм дозволить комплексно розкрити проблематику правового регулювання здійснення трудових прав працівників за законодавством України [354], а також з’ясувати у подальшому шляхи вирішення означених

проблем, що є важливим у контексті триваючого процесу переосмислення теорії трудового права України, реформування чинного законодавства про працю нашої держави [див., напр.: 550, с. 60-61].

Окрім того, вказане питання особливо актуальне для сьогочасної України, зокрема з огляду на очевидні соціально-економічні, політичні та культурні кризові явища в суспільстві, що негативно впливають на ринок праці та рівень здійснення трудових прав найманими й ненайманими («вільними», самозайнятими) працівниками. Конституція України [238], на що вже ми звертали увагу, встановлює множину гарантій прав людини у сфері праці та зайнятості, які посідають знакове місце в системі цінностей, а гарантією реалізації прав учасників правовідносин трудового характеру є створення механізму їх правового захисту [276, с. 208]. При цьому слід мати на увазі, що в правовій системі України вже тривалий час однією з важливих проблем є проблема т. зв. «мертвих норм», тобто норм законодавства, які закріплені у нормативно-правових актах, але не реалізовуються, існуючи лише на папері. Зважаючи на очевидну важливість праці в житті людини, суспільства та держави, вважаємо, що деградування правового регулювання трудових прав до регулювання прав, які не реалізовуються в практичній дійсності, є неприпустимим. А тому це питання особливо важливе для будь-якої держави, особливо для тієї, у якій реформують законодавство про працю в умовах численних кризових явищ, зокрема в умовах десоціалізації сфери праці, розпочатої в Україні з вересня 2019 року та спрямованої на професійних публічних службовців, а передусім – на працівників органів прокуратури, що, як вважає В.В. Гладкий, спричинить суттєве зниження соціальної безпеки населення та підвищить рівень криміналізації суспільства [638, с. 39] (аналогічну позицію поділяють також й інші юристи-трудовики [див., напр.: 29, с. 30; 190, с. 11; 290, с. 75-76]).

У межах питання, яке нами розглядається, щонайперше слід наголосити на тому, що поняття «реалізація права» у загальній теорії права є центральною категорією, яка комплексно розкриває саму сутність права. Це

пояснюється тим, що у такій реалізації право знаходять фактичний вияв, що цілком закономірно, адже реалізація юридичних норм завершує дію механізму правового регулювання. Відповідна стадія дії механізму виражається у трансформації правових приписів у реальне життя, а отже, абстрактні норми законодавства знаходять фактичний вияв у конкретизованих обставинах дійсності.

Саме тому вироблення універсальної дефініції сутності та значення реалізації трудових прав, а також розробка положень щодо посилення гарантій трудових прав працівників в умовах сьогодення є одним із найважливіших теоретико-практичних завдань науки трудового права. Вирішуючи це завдання, зазначимо, що термін «реалізація» походить від французького слова «*realisation*», яке означає «уречевлення», тобто «втілення в дійсність», що і зумовлює загальнопоширене сьогодні тлумачення цього поняття Водночас поняття «реалізація права» в юридичній науці переважно розглядається саме в якості втілення у вчинках людей тих вимог, що в узагальненій формі виражені в нормах права [22, с. 153]. Реалізація права, як вважає О.В. Легка, – це особлива інтелектуально-вольова діяльність осіб, в ході якої ними використовуються, виконуються, дотримуються або ж застосовуються чинні норми законодавства з метою задоволення такими особами їх потреб, а також досягнення ними того чи іншого бажаного особистого (соціального) результату [277, с. 30].

З огляду на викладене необхідно зауважити, що реалізація права – це один з ключових форм буття права у фактичній (юридично значимій) дійсності. Отже, конкретним виявом реалізації права є здійснення суб'єктом права певних суб'єктивних прав, закріплених у галузевих нормативних актах, зокрема тих, якими суб'єкт володіє у результаті перебування у певних галузевих правових відносинах. Не є винятком із цього правила й реалізація трудових прав у сфері праці. При цьому реалізацію трудових прав провідний український юрист-трудовик М.І. Іншин пропонує розуміти як «створення відповідних правових засобів, які сприяють безпосередньому використанню

учасниками правовідносин своїх трудових прав» [185, с. 44]. Більш узагальнено поняття «реалізація трудових прав» тлумачить В.С. Вишновецька, котра під ним пропонує розуміти певний процес «матеріалізації» відповідних прав працівника, в ході якого в практичній дійсності об'єктивується фактичне отримання відповідною особою певного блага, що розглядається юристом-трудовиком в якості самого змісту суб'єктивного права, що реалізовується [91, с. 103] (наприклад, такими благами є заробітна плата, час відпочинку тощо). Виходячи з такої ж логіки, Є.О. Голікова зауважує, що за своїм змістом реалізація трудових прав становить форму переведення соціальних благ та можливостей, які закріплюються в об'єктивному праві (в чинному законодавстві про працю), а саме в нормах законодавства, в стан їх дійсного використання працівниками з метою задоволення їх законних інтересів та потреб у процесі трудової діяльності [132, с. 133].

Наголосимо, що трудові права та їх реалізація мають відповідати законодавчим положенням та виявлятись через діяльність компетентних органів на рівні держави, а також через діяльність: органів місцевого самоврядування – на муніципальному рівні; сторін трудових правовідносин – на безпосередньому рівні. Тобто реалізація трудових прав працівників – це багатоаспектне структурне явище, що впливає на трудову діяльність та здійснюється органами держави у сфері праці, а також органами місцевого самоврядування з метою втілення норм законодавства про працю учасниками трудових правовідносин. Отже, у загальному сенсі реалізація трудових прав має на меті переведення соціальних благ та можливостей, які декларовані актами законодавства, що розкривається через норми права у сфері їх використання працівниками в процесі трудової діяльності. Що ж стосується саме питання реалізації трудових прав працівниками як окремого виду реалізації трудових прав (за ознаками суб'єкта реалізації), то слід зауважити, що цією реалізацією є процес, що складається з різних етапів, які залежать від перебігу трудових, а також пов'язаних із ними правовідносин.

У контексті викладеного зазначимо, що реалізація працівником трудових прав розпочинається з вирішення питання зайнятості та комплексно втілюється саме шляхом укладення трудового договору в рамках договірних відносин. Уклавши трудовий договір (контракт), наймані працівники надалі отримують різного роду можливості реалізації власних прав, зокрема: права на відпочинок відповідно до норм законодавства, що регулюють питання обмеження обсягу часу тривалості робочого дня та робочого тижня, а також норм, які регламентують різні аспекти надання працівникам щорічних оплачуваних відпусток (ряду інших видів відпусток); права на гідні (здорові та безпечні) умови праці; права на матеріальну допомогу з підстав набуття працездатним громадянином правового статусу безробітної особи; права на юрисдикційний захист власних прав у сфері праці та зайнятості (шляхом звернення з позовом до суду або ж зі скаргою, заявою до органу публічної виконавчої влади), якщо інше не передбачено законом [300, с. 286]. Отже, трудовий договір має значення для процесу реалізації трудових прав саме на етапі виникнення трудових правовідносин та їх реалізації, що включає в себе право на безпечні й належні умови праці і винагороду за виконання трудової функції; також при припиненні трудових правовідносин реалізовується принцип свободи праці. Доцільно зазначити, що поки діє трудовий договір, функціонують і трудові правовідносини та відбувається реалізація трудових прав у межах цього документа. При припиненні трудової діяльності реалізація прав на підприємстві, де працівник виконував свою трудову функцію, закінчується.

З урахуванням викладених позицій науковців щодо законодавчого регулювання та сутнісного змісту понять «реалізація права», «реалізація трудових прав» вважаємо за необхідне викласти авторське визначення поняття «*реалізація трудових прав працівників*», під яким, на наш погляд, слід розуміти складний комплексний процес втілення положень трудового законодавства, якими закріплено суб’єктивні права працівника, у дію (їх об’єктивацію):

1) за рахунок виявлення таким найманим працівником волі щодо здійснення свого суб'єктивного права шляхом оголошення роботодавцю (іншій зобов'язаній особі) вимоги стосовно виконання ним відповідних приписів законодавства та забезпечення дотримання конкретного права працівника;

2) шляхом виконання дій стосовно реалізації прав працівника без оголошення найманим працівником власної волі щодо реалізації роботодавцем (іншою зобов'язаною особою) певного права, якщо реалізація такого права працівника визначена законодавством як така, що не повинна залежати від волі найманого працівника (наприклад, право на відпочинок, на заробітну плату тощо);

3) за рахунок застосування до роботодавця (іншої зобов'язаної особи) санкціонованого законодавцем примусу, що є винятковим заходом, спрямованим на примушення відповідного суб'єкта до виконання свого обов'язку стосовно забезпечення реалізації працівником своїх трудових прав.

Водночас звернемо увагу на те, що реалізація трудових прав працівника є досить складною теоретичною конструкцією, яка повинна належним чином об'єктивуватись у практичній дійсності. Її можна здійснити тоді, коли вона буде відбуватись на підставі певних принципів та в межах конкретних форм реалізації означених прав працівника. У контексті цього зазначимо, що:

1) проблематика принципів та форм реалізації трудових прав працівників вже певною мірою була відображена у напрацюваннях багатьох юристів-трудовиків [див., напр.: 161; 162; 533; 534; 551; 602];

2) подальше вичерпне та ґрунтовне вивчення окресленої теми є необхідним в контексті з'ясування актуальних практичних і теоретичних питань, способів правового регулювання діяльності взаємодії держави, роботодавця, найманого працівника.

З'ясовуючи сутність і структуру принципів реалізації трудових прав працівника, слід виходити із того, що термін «принцип» походить від

латинського слова «*principium*» (начало, основа). При цьому загальноправові інтерпретації змісту цього явища [див., напр.: 226, с. 17; 334, с. 158] дозволяють дійти думки, що під принципами в юридичній науці доцільно розуміти, як правило, відображені на рівні законодавства найбільш загальні (однак такі, що підлягають застосуванню в різних ситуаціях, які мають правове значення), вихідні положення, фундаментальні ідеї, керівні установки, якими визначаються вихідні правила належного досягнення в суспільному житті певних цілей.

Вченими справедливо наголошується, що система об'єктивного права без будь-яких сумнівів повинна суворо вибудовуватися крізь призму принципів права у контексті як змістового, так і нормативного наповнення даної системи. Тому, коли з якихось об'єктивних обставин ті чи інші правові принципи припиняють своє існування, то вказане слід розглядати й у якості підстави для того, щоб норми права (відповідні інститути або ж навіть галузі), які виходили з даних засадничих ідей, втрачали свою об'єктивну практичну значимість і підлягали скасуванню [162, с. 70-71]. Крім того, відзначимо також ту обставину, що й самі принципи утворюють собою єдину впорядковану систему ідей, які взаємопов'язані між собою та узгоджені з ідеями вищого порядку (загальноправовими принципами). Ця система, як вважає Н.Д. Гетьманцева, передбачає взаємозв'язок, взаємозумовленість, узгодженість змісту та форм реалізації зазначених принципів. Отже, «саме система принципів загалом як якісно нове утворення визначає характер і зміст права та окремих його норм» [116, с. 62]. Водночас у теорії права, як зазначає Б.Л. Чан, принципи права постають:

1) відправними ідеями буття права;

2) трансляторами правової традиції;

3) нервовими центрами права;

4) нормативними необхідностями [575, с. 12].

Усі ці підходи, на думку вченого, «не тільки не суперечать один одному, а, навпаки, доповнюють уже наведене хрестоматійне визначення

принципів права». Крім того, узагальнюючи вказані тези, Б.Л. Чан доходить наступної думки: «Принципи права є згустками правової матерії, в яких сконцентровано відправні ідеї права, що відображають нормативну необхідність, мають універсальний характер, спрямовані на організацію правового буття і виступають трансляторами правової традиції» [575, с. 12-13].

У контексті питання, що нами розглядається, необхідно зауважити, що важливість принципів реалізації трудових прав працівника важко переоцінити, адже вся свідома людська діяльність загалом базується на певних принципах, що утворюють певний порядок у цій діяльності, формуючись наступним чином: поява ідеї в свідомості → вираз ідеї в словесній та письмовій формі → закріплення ідеї в нормативному правовому акті. Звісно, що окреслена лінійність виникнення та еволюції практично будь-якого принципу поділяється на численні підстадії, серед яких можемо виокремити наступні:

1) формування та становлення конкретної правової ідеї в правовій свідомості групи людей (далі – в групі людей, які спроможні детермінувати публічно-правове визнання цього принципу в якості вихідного правового регулятора суспільних відносин);

2) визнання нормотворцем сформованої в правосвідомості засадничої ідеї в якості такої, що має значення для регулювання правовідносин. Проте найважливішим у схемі генезису та еволюції правових принципів є те, що вона вказує на логічність відповідного процесу, а також на глибинність його результату. Водночас «глибинність» принципу виявляється в тому, що він формується в логічному процесі для виконання певних завдань.

Що ж стосується завдань правових принципів, то ними переважно є наступні:

1) виокремлення ціннісних орієнтирів суспільного буття шляхом об’єктивного та глибинного узагальнення (універсалізації, типізації) такого буття (наслідком цього є те, що принципи, як правило, мають довше «життя»,

аніж норми законодавства, інститути права та галузі, які відповідно до них створюються), з урахуванням реальних потреб людей, з одного боку, мирно, ефективно та плідно співіснувати, гідно (узгоджено із людською гідністю) проживаючи своє життя, а з іншого боку, – не шкодити цим існуванню держави, котра є гарантом існування та дії вказаних принципів права;

2) регулювання та програмування суспільних відносин, які мають правове значення, крізь призму відповідних ціннісних орієнтирів суспільного буття (у рамках узагальнених, проте цілком конкретних нормативних параметрів), формуючи основу для панування права в суспільстві та державі.

Таким чином, можемо дійти думки, що принципи реалізації трудових прав працівників визначають особливості взаємного узгодження та поєднання найважливіших правових норм, єдність науки і практики трудового права та є виразником важливих закономірностей розвитку у сфері найманої праці, що знаходять своє відображення у формулюванні, теоретичному визначенні, нормативному закріпленні на різних рівнях регулювання та практичному застосуванні конкретних норм. Тобто загальна соціально-правова важливість принципів реалізації трудових прав працівника виявляється у тому, що вони виступають основою, яка привносить певний нормативний порядок (юридичну визначеність) у відповідну соціально корисну діяльність працівника з об’єктивації у практичну дійсність норм законодавства про працю, не допускаючи зловживань працівником своїми правами та зловживань роботодавця у забезпеченні реалізації трудових прав працівника.

Саме тому не викликає сумнівів доцільність критичного аналізу принципів реалізації трудових прав працівників у контексті принципів трудового права України, які покладені в основу правового регулювання праці всіх видів трудових відносин та виражають сутність чинного законодавства про працю. Вказана думка ґрунтується на тому, що принципи трудового права – це «ті засади, на яких базується вся галузь, з таких засад повинен виходити законодавець, приймаючи норми, спрямовані на

регулювання трудових відносин» [398, с. 282]. О.В. Старчук, зокрема, зазначає, що визнання за принципами трудового права України властивості бути певним фундаментом для формування цієї галузі права автоматично надає можливість і для формування думки про те, що відповідні засадничі ідеї також виражають й саму сутність норм національного законодавства про працю [533, с. 29]. Продовжуючи думку вченої, вкажемо, що принципи трудового права також виражають сутність норм чинного законодавства, якими регламентується реалізація працівниками власних трудових прав.

Стосовно ж змісту поняття «принципи трудового права», то з цього приводу зазначимо, що так само, як і у випадку з визначенням поняття «принципи права» (це закономірно, адже принципи права за своєю суттю є родовою категорією стосовно принципів різних галузей права, зокрема і трудового права України [26, с. 37]), серед вчених відсутній єдиний підхід до тлумачення вказаного терміна. На думку В.В. Єрьоменко, «принципи трудового права» – це «певні законодавчі положення, що підлягають застосуванню, зокрема, судами при вирішенні трудових спорів» [160, с. 122]. К.Ю. Герман констатує, що принципи трудового права – це «певна основа, яка виникла навіть до виокремлення галузі трудового права», а також «вихідні положення галузі, які було закріплено законодавцем на нормативному рівні» [115, с. 235]. За визначенням юристів-трудовиків Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої, принципами трудового права є його основні керівні ідеї (засади), які закріплюються в нормах права або є їх результатом та характеризують його зміст і сфери подальшого розвитку [555, с. 85]. Українська вчена О.В. Старчук вказує, що під принципами трудового права слід розуміти основоположні ідеї даної галузі права, які: по-перше, визначають зміст і цілеспрямованість норм національного законодавства про працю; по-друге, характеризуються такими рисами, як системність і взаємна узгодженість (перш за все тому, що вони підпорядковані загальній меті), універсальність і стабільність, загальна значимість, регулятивність і обов’язковість вимог, закладених в них, для всіх суб’єктів трудового права,

предметна визначеність [531; 532, с. 156]. Учена А.Г. Бірюкова вбачає за доцільне під принципами трудового права розуміти базові та керівні принципи, які: по-перше, визначають механізм правового регулювання; по-друге, мають найвищу обов'язкову юридичну силу щодо суб'єктів трудового права [48, с. 87]. Водночас юристи-трудовики В.П. Мельник та Н.Г. Солонинка вважають, що відповідними принципами є: по-перше, загальновизнані основоположні, керівні ідеї, відправні положення, які: а) об'єктивно зумовлені, з одного боку, рівнем розвитку держави та суспільства, а, з іншого боку, змістом і характером відносин у сфері трудових відносин; б) є базисом трудового права, який: сприяє створенню належного виду (внутрішньо узгодженої, ефективної) системи трудоправових норм; окреслює сферу його дії; розкриває реальний зміст, а також сутність вказаної галузі права; виражає правове значення в суспільстві трудового права; по-друге, порядок нормування прав і обов'язків суб'єктів даної галузі права; по-третє, гарантії захисту їх прав і законних інтересів [308, с. 135].

Враховуючи викладене, зазначимо, що під поняттям «*принципи реалізації трудових прав працівників*» слід розуміти систему універсальних і фундаментальних ціннісних орієнтирів, якою охоплено перелік загальноправових і спеціальних (галузевих) керівних ідей сучасного трудового права, які сукупно: визначають обсяг і зміст трудових прав працівників й широту можливостей їх реалізації; можуть нормативним чином закріплюватися в актах міжнародного та національного законодавства, відображатися в актах локально-правового регулювання трудових відносин або ж існувати поза межами їх поля; визначають при цьому зміст, напрями тенденцій розвитку трудових прав, забезпечуючи їх належну об'єктивацію в сфері праці та зайнятості.

Визначивши поняття «принципів реалізації трудових прав працівників», пропонуємо виокремити основні їх риси. У зв'язку із цим зауважимо, що основними ознаками принципів трудового права загалом, як вважає О.В. Старчук, є: 1) системність і взаємна узгодженість (така

властивість засадничих ідей обумовлюється тим фактом, що вони повинні не лише формально бути структурними елементами певної системи, але й узгоджуватися між собою та з іншими об'єктами системи права); 2) загальнообов'язковість (важливість досліджуваних засадничих ідей визначається їх практичним впливом, який виявляється в тому, що вони є базисом, на якому відбувається розвиток норм трудового права, підлягають безумовному виконанню суб'єктами трудового права вимог, закладених у зміст цих засадничих ідей); 3) загальнозначущість і універсальність (суб'єкти нормотворчої діяльності зобов'язуються дотримуватися цих принципів, а тому й пронизувати ними всі норми, які ці суб'єкти створюють); 4) стабільність (це означає, що відповідні керівні ідеї є достатньо довго діючими регуляторами); 5) предметна визначеність (вказані засадничі ідеї виражають концептуальний зміст системи норм трудового права); 6) регулятивність (ця властивість зазначених принципів обумовлена тим фактом, що зазначені керівні ідеї дозволяють визначити норму трудового права, яка створена відповідно до принципу та підлягає виконанню) [534, с. 204]. Подібним чином, проте більш конкретно, визначають ознаки принципів трудового права В.П. Мельник і Н.Г. Солонинка, вказуючи на те, що ці засадничі ідеї характеризуються наступними ознаками: 1) це засадничі ідеї, керівні (вихідні) засади, відправні положення, виражені в цій галузі права; 2) вони визначають сферу дії трудового права; 3) вони визначають порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів; 4) вони визначають зміст, спрямованість і закономірність правового регулювання трудових відносин; 5) зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства; 6) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності й системності трудового права; 7) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин із питань праці [308, с. 135].

Стосовно структури системи принципів реалізації трудових прав працівників, слід зауважити, що вона в основному своєму змісті закономірним чином відображає структуру принципів трудового права України. При цьому зауважимо, що вчені по-різному підходять до розуміння об'єму цих принципів. Наприклад, П.Д. Пилипенко вважає, що зміст і закономірності процесу еволюції трудового права України визначаються такими принципами даної галузі права: 1) принципом обмеження обсягу сфери правового регулювання трудового права відносинами найманої праці; 2) принципом збалансованого поєднання можливостей централізованого та локального правового регулювання; 3) принципом соціального партнерства, а також колективно-договірного встановлення умов праці працівника (трудового колективу); 4) принципом забезпечення, з одного боку, єдності (цілісності) правового регулювання, а з іншого – диференціації правового регулювання; 5) принципом визнання незаконними будь-яких умов трудового договору (контракту), якими погіршується правове становище працівників у відповідних правових відносинах порівняно з переліком умов, що закріплюються на центральному рівні (у чинних законах) [398, с. 279]. Водночас слід зазначити, що сфера трудового права не обмежується лише відносинами найманої праці, оскільки охоплює собою всі правовідносини щодо праці, тобто і відносини, що стосуються трудової діяльності самозайнятих осіб, до яких можна віднести, наприклад, працівників вільних професій.

Інші вчені, зокрема В.В. Жернаков, С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко, акцентують увагу на практичній реалізації принципів трудового права через права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин та визначають принципи трудового права як загальновизнані основні положення, які визначають його сутність, обумовлюють єдність правового регулювання і особливості закономірностей розвитку системи норм. У цьому контексті науковці виокремлюють: 1) загальні принципи для усієї системи трудового права, серед яких називають: а) принцип свободи праці і заборони

примусової праці; б) принцип захисту від безробіття; в) принцип забезпечення справедливих умов праці; г) принцип рівної та своєчасної оплати праці; ґ) принцип заборони дискримінації, участі у управлінні підприємством; 2) принципи, що характеризують діяльність окремих його інститутів, зокрема: а) принципи у сфері охорони праці; б) принципи у сфері оплати праці; в) принципи у сфері притягнення працівників до відповідальності; г) принципи у сфері інституту трудового договору; ґ) принципи у сфері дисципліни праці; д) принципи у сфері колективного регулювання трудової діяльності [556, с. 320]. Перелік принципів, запропонованих указаними вченими, хоч і виражає фактичне застосування принципів трудового права, проте більшою мірою нагадує перелік прав робітника, якими той користується при здійсненні трудових завдань, однак вичерпним чином розкриває, як той чи інший принцип реалізується у процесі взаємодії працівника, роботодавця і державних органів.

Враховуючи наведені переліки та класифікації принципів трудового права, доходимо висновку, що перелік принципів реалізації трудових прав працівників складається з наступних груп принципів:

1. *Група загальноправових принципів реалізації трудових прав працівників*, що охоплює наступні принципи:

1) принцип верховенства права. Ця фундаментальна засаднича ідея уособлює особою комплекс основних орієнтирів правомірного існування як людини і суспільства, так і публічної влади [18, с. 4]. Саме тому принцип верховенства права за своєю сутністю становить основоположний і спільний європейський стандарт, а саме «скеровувати та стримувати здійснення демократичної влади». Окреслений принцип в українських реаліях, як зазначає Ю.В. Кривицький, можна розуміти в якості особливого, незалежного правового механізму, який на сьогоднішній день: по-перше, знайшов офіційне юридичне визнання (головним чином в актах європейських урядових організацій і в законодавчих актах України); по-друге, характеризується безумовною можливістю бути втіленим у практичній

дійсності; по-третє, «матеріалізуючи» ціннісні ідеї справедливості, моральності, рівності тощо, цілісно спрямовує свій регулятивний ефект на захист прав і свобод людини та громадянина [265, с. 12]. Отже, принцип верховенства права в силу своєї правової сутності наповнюється дійсно юридично значущим змістом в разі, якщо явище права ми будемо розглядати, зокрема, як феномен, безпосередньо пов'язаний із такими фундаментальними категоріями, як справедливість, свобода, рівність, гуманізм [495, с. 150-16]. У контексті ж реалізації трудових прав принцип верховенства права передбачає, що права людей у сфері праці визначаються природою людини та походять з неї [362, с. 63]. Право на працю, як і більшість інших трудових прав, характеризується саме соціальною та психологічною обумовленістю, а тому й фактично не залежать від волі держави щодо прийняття або скасування нормативно-правових актів;

2) принцип гуманізму. Як правило, окреслений принцип у своєму цільовому призначенні розкривається у скасуванні чи пом'якшенні покарання за вчинене правопорушення, адже ця засаднича ідея переважно розглядається в межах адміністративного та кримінального, коли йдеться про злочин чи правопорушення (також це питання порушується і в рамках трудового права, коли йдеться про дисциплінарну відповідальність). Поряд із тим більшість фахівців трудового права відстоюють позицію, що принцип гуманізму розкривається не тільки в пом'якшенні юридичної відповідальності, адже цей принцип також передбачає й превалювання інтересів і потреб людини, зокрема працівника у трудових правовідносинах, що включає забезпечення їх дотримання та реалізацію [див., напр.: 142, с. 45-51]. Провідний український юрист-трудовик В.І. Щербина вважає, що принцип гуманізму знаходить своє безпосереднє втілення в таких аспектах: по-перше, гарантування працездатній особі повноважним суб'єктом реальної можливості розвивати свою особистість у трудових відносинах; по-друге, забезпечення (наскільки це практично можливо) комфортності трудової діяльності людини; по-третє, захист (заступництво) державою через

діяльність відповідних органів публічної служби (їх посадових осіб) всіх тих, хто об'єктивно не здатний конкурувати на ринку праці з іншими працездатними особами (до таких осіб належать, наприклад, особи з інвалідністю, працівники з особливими сімейними обов'язками, молодь та ін.) [595, с. 101]. В окресленому контексті слід констатувати, що принцип гуманізму визнає людину найвищою соціальною цінністю та проявляється у розкритті усього трудового потенціалу працівника з дотриманням його прав як людини;

3) принцип рівноправності. Вказаний принцип може ставитись вище якоїсь правової норми [111, с. 17]. Звідси, на думку Г.С. Лопушняк, й випливає принцип рівноправності. Перш за все, на думку вченої, даний принцип об'єктивується, коли будь-яка людина, котра потребує захисту, здатна реалізувати право на захист незалежно від того, якими дискримінаційними ознаками (стать, вік, переконання, соціальне походження, майновий стан тощо) характеризується така людина [284]. У контексті дослідження принципу рівності важливе місце посідає Основний Закон України, в ч. 4 ст. 13, статтях 21, 24, ч. 3 ст. 36 та ін. нормах конституцієдавець забороняє будь-які прояви негативної дискримінації, зокрема й у сфері праці та зайнятості;

4) принцип законності. Означений принцип є засадничим становищем правового життя суспільства, що висловлює його зміст, адже порушення законності – це створення умов для свавілля, що є досить актуальним для нашої держави питанням, з огляду на наступне: а) в Україні наразі «спостерігаються численні економічні кризові явища, а також зростає рівень правового нігілізму на ринку праці» [567, с. 114-115], що є сприятливими умовами для свавілля у сфері праці та зайнятості; б) у нашій державі триває війна, в умовах якої для зміцнення національної безпеки важливим є також забезпечення соціальної безпеки працівників, економічної безпеки роботодавців, що досягається, серед іншого, забезпеченням правопорядку в сфері праці та зайнятості. Саме тому принцип законності є

загальногалузевим провідним принципом права, який «пронизує усю сферу правовідносин, суть якого полягає в суворому дотриманні та виконанні всіма суб'єктами правовідносин правових норм, верховенстві закону щодо інших нормативно-правових актів» [231, с. 50-51]. Це означає, що у сфері реалізації трудових прав повинно мати місце неухильне дотримання загальнообов'язкових правил поведінки, що санкціонуються державою з метою належного упорядкування суспільних правовідносин, зокрема й у сфері здійснення трудової діяльності. У цьому сенсі законність у сфері реалізації трудових прав означає, що будь-які дії, будь-які інтереси у сфері виконання трудової функції працівниками мають відповідати законодавчо встановленим нормам і правилам. Завдяки принципу законності реалізації трудових прав не допускаються зловживання з боку будь-яких учасників трудових правовідносин чи то роботодавця, чи працівників або держави.

2. *Група спеціальних галузевих принципів реалізації трудових прав працівників,* яка складається із таких засадничих ідей:

1) принципу вільного вибору трудової діяльності. Вказаний принци є однією з основ свободи праці, яку, на думку Т.А. Занфірової, необхідно розглядати перш за все в якості певної фундаментальної ідеї автономності володіння, користування та розпорядження свободою людини в контексті трудового потенціалу. При цьому вказана свобода у сфері праці в конкретній мірі обмежується кореспондуючими (відносно прав роботодавця) обов'язками, порушення яких (за наявності для цього підстав і умов) може бути інтерпретовано в якості фактичної підстави виникнення у працівника обов'язку зазнати негативних наслідків певного виду юридичної відповідальності, що також обмежує його особистісну свободу. У цьому сенсі працездатна особа володіє свободою не лише розпоряджатися власним правом на працю (правом взагалі не брати участі у трудовому житті суспільства), але й повною мірою: по-перше, володіти цим суб'єктивним правом; по-друге, дієво користуватися цим правом, якщо її воля буде спрямована на реалізацію свого трудового потенціалу в сфері праці; по-третє,

погоджуватися на виконання одних трудових функцій (реалізувати право на працю) й водночас відмовлятися від виконання інших трудових функцій (реалізувати право на те, щоб не бути примушеним до праці) саме тоді, коли відповідні функції, від виконання яких працівник відмовляється, не відповідають обсягу обов'язків, виконувати які така особа погодилася в процесі укладення трудового договору (контракту) [169, с. 112-113]. Вказана концептуальна позиція в повній мірі може бути осмислена крізь призму змісту ст. 43 Конституції України [238], в якій конституцієдавець окреслює обов'язки держави щодо створення належних умов для повноцінного користування громадянами своєю свободою праці.

Отже, вищеокреслений принцип передбачає, що особи вільні у здійсненні трудової діяльності, тобто у реалізації ними свого права на працю, визначеного Конституцією України. Крім того, це означає, що працездатна людина, котра володіє достатнім обсягом трудової правоздатності, самостійно виражає свою волю щодо виконання нею трудової функції шляхом вільного працевлаштування до того чи іншого роботодавця або навіть шляхом утримання від реалізації зазначеного права на працю;

2) принципу визначеності трудової функції. Ця засаднича ідея тісно пов'язана з практичною необхідністю забезпечення визначеності трудового договору (контракту), а також дієво сприяє такій визначеності. Вказане випливає з позиції, відповідно до якої трудова функція працівника – це вихідна умова трудового договору (контракту), яка за жодних обставин (крім певних виняткових ситуацій, прямо передбачених в законодавчому акті й таких, що стосуються введення в дію особливих публічно-правових режимів надзвичайного чи воєнного стану) не може змінюватися без вільного узгодження волі сторін цього договору (контракту). Беручи це до відома, погодимося з тими вченими, котрі стверджують, що принцип визначеності трудової функції за своїм змістом співвідноситься із наступними обставинами: по-перше, сторони трудового договору (контракту) в процесі його укладення повністю обговорюють комплекс ключових аспектів

реалізації трудового потенціалу працівника в рамках відповідного підприємства (установи, організації) та узгоджують свою волю з приводу таких аспектів (це й відображається в договорі); по-друге, узгодження працівником і роботодавцем умови трудового договору щодо виду роботи, яку повинен виконувати працівник, являє собою достатню юридичну та фактичну підставу для того, щоб: наймач (адміністрація) не мав правової можливості вимагати від працівника виконання трудових обов'язків, які не передбачені його трудовою функцією; працівник надалі зобов'язувався виконувати роботу відповідно до трудової функції, яка узгоджена сторонами у трудовому договорі (контракті) [див., напр.: 270, с. 210];

3) принципу оплати трудової діяльності. Вказаний принцип, на думку української вченої О.Я. Лаврів, відображає два аспекти правової регламентації оплати праці, а саме: а) цей принцип встановлює критерії визначення умов оплати праці працівника, зокрема розміру заробітної плати (оплата праці повинна бути справедливою, тобто бути «рівною винагородою за працю рівної цінності», й не може бути нижче мінімального розміру оплати праці, що встановлюється з урахуванням прожиткового мінімуму; заробітна плата повинна забезпечувати гідне існування для людини та її сім'ї); б) цей принцип дозволяє гарантувати працівникові виплату заробітної плати «в повному розмірі і в установлені законом, правилами внутрішнього трудового розпорядку чи колективним договором строки» [271, с. 60-61]. Отже, в окресленому сенсі будь-яка трудова діяльність має бути оплачуваною задля належного стимулювання працівників та задоволення їх матеріальних потреб й інтересів. Оплата праці передбачає диференціацію в залежності від низки факторів, які визначають характер як працівника, так і його трудової діяльності. Окремо слід відзначити такий чинник, як можливість роботодавця здійснити належну виплату винагороди за працю;

4) принципу надання можливості для відпочинку. Право на відпочинок за своїм сутнісним змістом – це «поновлення і відтворення фізичних і духовних сил працюючими» [482, с. 119]. Закономірним чином право на

відпочинок вважається «невід'ємним правом будь-якої особи, що перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою чи організацією незалежно від форми власності». Тому «держава гарантує кожному працюючому право на відпочинок шляхом надання відпустки певної тривалості із збереженням місця праці, посади та заробітної плати у встановлених випадках» [601]. У контексті питання, що нами розглядається, принцип надання можливості для відпочинку відображає важливість реалізації працівником права на відпочинок з огляду на те, що при реалізації працівником своїх трудових прав, зокрема при безпосередньому здійсненні ним своєї трудової діяльності, відбувається значна витрата його енергії, що має бути неодмінно відновлена за рахунок надання часу для відпочинку. Цінність цього принципу є очевидною, адже без відпочинку ставиться під сумнів ефективність здійснюваної працівником трудової діяльності, оскільки перевтома може призводити до погіршення стану здоров'я останнього;

5) принципу стабільності трудових правовідносин. Працівник, укладаючи трудовий договір, здійснює цю юридично значиму дію для забезпечення власної (сімейної) потреби у стабільному та законному джерелі засобів для існування, що досягається шляхом реалізації права на працю в межах тривалих і стабільних трудових відносинах з конкретним роботодавцем [див., напр.: 128, с. 81-84], а саме у правових відносинах у сфері та праці, які характеризуються певним набором особливих ознак [див., напр.: 600]. Таким чином, слід погодитись із Ю.П. Дмитренко в тому, що тривалі та стабільні трудові відносини являють собою площину, в якій отримує свій практичний вираз гарантія зайнятості усіх працюючих осіб [154, с. 103]. Досліджуваний принцип проявляється через чітко встановлені підстави для розірвання трудових правовідносин. Тобто порушення стабільності трудових відносин можливе лише в конкретних випадках (при цьому стабільність правовідносин – це не безумовне благо, адже вона може «ставати певним тягарем для працівника та/або роботодавця, що робить взаємодію кабальною для учасників відносин» [122, с. 86]. Загалом же

реалізація трудових прав працівником характеризується перманентністю та гарантією їх дотримання;

6) принципу гігієни праці (надання та дотримання належних і безпечних умов праці). Цей принцип у тій чи іншій мірі закріплює та розширює конституційний принцип визнання державою найвищою соціальною цінністю в Україні людини, її життя і здоров'я, честі та гідності, недоторканності та безпеки, що передбачено положеннями Основного Закону України [107, с. 134-135]. Створення належних та безпечних умов праці є гарантією для ефективної реалізації трудових прав. Окрім того, встановлення чітких імперативних норм, які визначають відповідальність за порушення даного принципу, також гарантує збереження життя і здоров'я працівників;

7) принципу участі трудових колективів, а також професійних спілок у процесі вирішення питань, які пов'язані з умовами праці на підприємстві (в установі, організації). Правове регулювання умов праці здійснюється централізованим і локальним методами. При цьому особливість цих локальних методів виявляється в тому, що норми, якими врегульовуються умови праці на підприємстві, розробляються на ньому ж тими, хто їх виконує, контролює їх виконання, забезпечує охорону.

Провідний український науковець Д.І. Сіроха з цього приводу зауважує, що правовою підставою (базою) для локальної нормотворчості є локальна правова норма, адже вона являє собою «правило поведінки загального характеру, розраховане на членів даного трудового колективу». Відповідно, це регулювання «здійснюється шляхом встановлення конкретних прав та обов'язків працівників на підприємстві, його структурних та функціональних підрозділах у відповідних нормативних документах, що мають локальний характер, які є результатом нормотворчої діяльності уповноважених суб'єктів» [520, с. 216-217]. Водночас до процесів створення, прийняття та реалізації локальних норм український законодавець передбачає в чинному законодавстві сукупність імперативних вимог, охоплених, зокрема, досліджуваними принципами. Серед цих вимог можна

назвати наступні: а) трудовий колектив (професійні спілки, інші повноважні представники) повинен мати реальну змогу впливати на конкретизацію загальних правил на локальному рівні (при локальній нормотворчості та в контексті контролювання реалізації цих норм у практичній дійсності), враховуючи особливості підприємства, виробничих відносин, інтересів трудового колективу, окремих груп працівників; б) локальні норми не можуть погіршувати соціально-правове становище працівників порівняно з положеннями національного законодавства України про працю (в іншому випадку такі норми будуть визнаватись недійсними); в) професійні спілки повинні мати змогу виступати безпосередньою стороною у вирішенні питань щодо трудової діяльності. Завдяки такій організації працівників на певному підприємстві або в окремій галузі виробництва стає можливим забезпечити належну реалізацію ними трудових прав у цілому, а також дотримуватись гарантій їх збереження та захисту.

З’ясувавши структуру принципів реалізації трудових прав працівників, їх об’єм, звернімо увагу й на те, що реалізація вказаних прав нерозривно пов’язана із сукупністю форм цієї реалізації. Вказане обумовлено тим фактом, що реалізація суб’єктивного права особи, як справедливо зазначається ученими, «безпосереднім чином об’єктивується в конкретних формах, що відображає загальний потенціал реалізації права, який неодмінно зводиться, зокрема, до дотримання, виконання, використання права, а також правозастосування» [127, с. 88]. У цьому сенсі форми реалізації трудових прав у загальному вигляді виступають як зовнішні вияви та конкретні способи втілення норм трудового законодавства з приводу суб’єктивних прав найманих працівників у фактичні суспільні відносини. Нарівні із принципами реалізації трудових прав зазначена категорія дозволяє більш повно зрозуміти механізм такої реалізації, що є необхідним для комплексного формування актуальної наукової думки про реалізацію трудових прав працівників, а це стане у нагоді в процесі вдосконалення правового регулювання функціонування механізму реалізації цих прав.

Спершу зазначимо, що *форми реалізації трудових прав* – це конкретні способи, напрями чи шляхи реалізації учасниками трудових правовідносин власних прав і свобод у сфері трудових відносин, що мають зовнішній вияв, зумовлені вольовими діями працівників або ж самими положеннями трудового законодавства та спрямовані на досягнення поставленої мети й задоволення відповідних потреб та законних інтересів.

Тобто *формами реалізації трудових прав працівника* є певні урегульовані (не заборонені) законодавством й узгоджені із принципами права способи (напрями, шляхи) реалізації найманим працівником як учасником трудових правовідносин своїх прав, свобод у сфері трудових відносин, що мають зовнішній вияв, зумовлені вольовими діями працівників або ж самими положеннями трудового законодавства та спрямовані на досягнення поставленої мети й задоволення відповідних потреб і законних інтересів.

Окресливши сутнісний зміст форм реалізації трудових прав найманих працівників, пропонуємо також уточнити і структуру їх системи. Методологічна важливість цього обумовлена тим, що учені та дослідники визначають сутність форм реалізації права загалом переважно через опис їх структури.

Наприклад, на думку Ю.П. Пацурківського, форми реалізації права визначаються залежно від виду реалізованої норми. Згідно з цим критерієм можна виокремити наступні форми реалізації права: дотримання, виконання, використання [394, с. 62]. Водночас І.В. Болокан звертає увагу на певну «полярність» характеру поведінки особи, котра реалізує суб'єктивне право. Так українська вчена зауважує, що вказана поведінка є «або активною у формі дій, або пасивною у формі бездіяльності». Тому «форма реалізації залежить саме від того, яку з них вимагають норми права». У цьому сенсі активна поведінка передбачає «виконання», «використання», «застосування»; пасивна – «додержання». Із вказаного, як констатує І.В. Болокан, випливає, що протилежна за характером поведінка є не лише перепоною для реалізації

права, але й набуває ознак порушення права: «Як щодо забороняючих, так і щодо зобов'язуючих норм з боку держави необхідним є застосування певних заходів для попередження таких «невиконань» або заходів відповідальності, які вже не є реалізацією порушеної норми, адже у забороняючих нормах вже сталося протилежне (замість пасивної поведінки здійснено активну), а у зобов'язуючих – вимога, яка й зобов'язувала вчиняти певні активні дії, залишилася нереалізованою». Таким чином, на думку вченої, «норми права мають впливати на волю та свідомість людини з метою досягнення реалізації відповідних положень норми, формулюючи суб'єктивну потребу, бажання, необхідність здійснити її положення» [54, с. 174-175].

Беручи до уваги викладене та враховуючи особливості трудових прав, їх реалізації, доходимо висновку, що форми реалізації цих прав працівників слід розглядати у контексті реалізації положень трудового законодавства України. У цьому аспекті вказані форми можна поділити на наступні дві групи:

1) г*рупу активних форм реалізації трудових прав працівника*, яка включає наступні форми:

а) виконання норм трудового законодавства. О.В. Легка зауважує, що виконання норм права – це така форма їх реалізації, за якої «суб'єкт виконує дії, до вчинення яких його зобов'язують приписи норм права» [277, с. 32]. Ю.П. Пацурківський зазначає, що вказана форма є реалізацією особою зобов'язуючих норм у формі активної поведінки стосовно здійснення покладених на неї юридичних обов'язків [394, с. 62]. О.М. Юхимчук підтримує цю позицію, наголошуючи на тому, що виконання права передбачає активні дії особи з виконання суб'єктом покладених на нього обов'язків (особи «чинять дії, до яких їх зобов'язують приписи правової норми, тобто виконують покладені на них правові обов'язки»), з огляду на що особою реалізовуються зобов'язуючі норми (в якості прикладу можна назвати неухильне виконання працівником своїх трудових обов'язків, що випливає з вимог трудового законодавства, виконання обов'язку щодо сплати

податку, виплати аліментів неповнолітнім дітям тощо) [602, с. 33]. У контексті трудового права форма реалізації права в широкому сенсі виявляється у тому, що роботодавець зобов'язаний вчасно та у повному обсязі виплатити винагороду працівникові за виконану ним працю, а працівник має належним чином виконувати свою трудову функцію. Окрім того, ця форма реалізації прав зобов'язує роботодавців створювати належні і безпечні умови здійснення праці працівниками, надавати можливість відпочивати від роботи тощо.

Вказане дає підстави стверджувати, що в контексті питання форм реалізації трудових прав працівників така форма реалізації положень законодавства про працю, як виконання норм трудового законодавства, що охоплена групою активних типів форм реалізації права, дає можливість реалізації трудових прав працівника у формі реалізації трудового права;

б) використання норм трудового законодавства. Ю.П. Пацурківський зазначає, що використання норм права є реалізацією норм-дозволів, які виступають у формі здійснення наданих особі суб'єктивних прав (наприклад, формами реалізації права власності є певний обсяг способів і засобів, які суб'єкт права власності має змогу використовувати задля реалізації своїх повноважень власника) [394, с. 62]. Подібним чином вказану категорію розуміє й й О.В. Легка, зазначаючи, що використання норм права є окремою формою реалізації суб'єктивного права, в межах якої здійснюється «матеріалізація» (втілення в життя) уповноважуючих норм (норм, які дають відповідному суб'єкту реальне право на те, щоб він міг здійснити передбачені в нормі ті чи інші позитивні дії). У зв'язку з цим вчена зауважує, що суб'єкт права використовує суб'єктивні права, керуючись при цьому: по-перше, особистими інтересами (виходячи з власних потреб); по-друге, рамками повноважень, які окреслені нормою права. Тому для використання норм права характерним слід вважати те, що воно може здійснюватися в активній (повноваження на вчинення конкретних дій) або ж пасивній (повноваження на невчинення певних дій) формі [277, с. 32]. Тобто, як

вбачається, О.В. Легка тлумачить використання норм права у більш широкому аспекті, який на сьогодні не набув помітного поширення в сучасній теорії трудового права.

З огляду на викладене можемо стверджувати, що використання норм трудового законодавства передбачає вільне волевиявлення суб'єкта трудових правовідносин щодо реалізації встановленої у законодавстві про працю можливості (право на щорічну відпустку може бути використано працівником або ж йому може бути виплачена належна компенсація за даний час відпочинку);

в) застосування норм трудового законодавства. Застосування права в загальному сенсі можна розуміти як діяльність, яка характеризується: по-перше, дихотомією мети і завдань збалансування публічних та індивідуальних інтересів і потреб крізь призму сучасних правових цінностей (гуманізм, рівність, справедливість тощо); по-друге, важливим соціально-правовим і практичним значенням, оскільки ця діяльність виражається в правозастосовних актах органів публічної служби (їх посадових осіб), в яких можуть міститися норми, що будуть обов'язковими як для суб'єктів, які піддаються відповідному правозастосовному впливу, органів публічної служби, так і для всього суспільства в цілому.

Водночас критичний аналіз сутності застосування норм права дозволяє розглядати його в якості особливої форми реалізації трудового права, що загальноприйнято [див., напр.: 53; 55; 494; 277, с. 32; 603, с. 134] визначається в правовій науці як владно-організовуюча діяльність компетентних органів публічної служби (їх посадових осіб), яка здійснюється в процедурному (іноді – процесуальному) порядку та спрямована на вирішення конкретних справ шляхом видання зобов'язуючих індивідуальних правових приписів (прийняття на основі норм права владного рішення у конкретній справі) [99, с. 25]. У сфері трудової діяльності така форма реалізації трудових прав може проявлятися через державно-владну діяльність уповноважених органів з приводу притягнення роботодавця до

відповідальності за неналежне виконання умов колективних договорів і угод, у разі незабезпечення працівників належними і безпечними умовами праці тощо. Таким чином, можемо дійти висновку, що застосування норм трудового законодавства є формою реалізації законодавства України про працю, тобто реалізація трудових прав працівників виступає формою реалізації права;

2) г*руну пасивних форм* реалізації трудових прав працівника, що складається із дотримання (додержання) зобов'язаним суб'єктом (роботодавцем, трудовим колективом, колегами по роботі і т. д.) трудових прав працівника. Ю.П. Пацурківський під поняттям «дотримання» пропонує розуміти реалізацію передбачених у законодавстві норм-заборон, що об'єктивується у пасивній поведінці, відмові від дій, які визначаються нормативно-правовим актом в якості правопорушення [394, с. 62]. Таким чином, у контексті дотримання норм чинного законодавства України про працю поведінка працівника або ж роботодавця буде узгоджуватися із вимогами норм-заборон (тобто можна констатувати реалізацію ними заборонної норми) в тому випадку, якщо вказані суб'єкти права будуть утримуватися від вчинення дій, здійснення яких законодавцем інтерпретується як протиправне діяння. Наприклад, роботодавець вважається таким, що дотримується норм законодавства України про працю, тобто не дискримінує працівника (особу, яку він наймає на роботу), не наймає особу, яка не володіє достатнім обсягом трудової правоздатності, не залучає вагітних жінок до важкої праці тощо. Відповідно, дотримання (додержання) трудових прав можна також віднести до форм реалізації трудового законодавства, що уможливлюють реалізацію трудових прав працівників.

З огляду на викладене доходимо висновку, що форми реалізації трудового законодавства в контексті форм реалізації трудових прав працівника поділяються на наступні види:

1) форми реалізації трудового законодавства (виконання, застосування та дотримання норм законодавства про працю), що уможливлюють реалізацію трудових прав працівника;

2) форми реалізації трудового законодавства, в контексті яких реалізовуються трудові права працівника (використання норм законодавства про працю).

Отже, узагальнюючи викладене у цьому підрозділі наукової праці, зазначимо, що проблематика реалізації трудових прав працівників в сьогочасній Україні є особливо важливим питанням з огляду на:

1) саму сутність і соціально-правову значимість трудових прав і їх належної реалізації (порушення можливості працівника реалізувати право на працю, що виявляється у порушенні трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин, сьогодні можна вважати в якості однієї з найбільш проблемних загроз для будь-якої цивілізованої держави [475, с. 280]);

2) суттєві перетворення в характері зайнятості;

3) концептуальне переосмислення праці, достатності правового статусу працівника, що спостерігається на ринку праці та має знайти своє відображення у триваючому процесі реформування законодавства про працю.

Водночас реалізація трудових прав працівників за своєю сутністю є способом об'єктивації положень чинного законодавства України про працю, що відбувається на підставі комплексу загальноправових та спеціальних галузевих принципів та у межах відповідних форм реалізації трудового законодавства.

На сьогоднішній день трудові права працівника здійснюються працездатною особою з моменту початку користування нею свободи праці у контексті права долучитись до сфери праці, а у більш широкому контексті – починаючи з укладання трудового договору. Але реалізація трудових прав працівників як спосіб втілення норм законодавства України про працю у

нашій державі є процесом суто нормативним, тому він об’єктивується у практичній дійсності відповідно до принципів права та у межах особливих форм. Принципи реалізації трудових прав працівників (принципи верховенства права і законності, рівноправності та гуманізму, вільного вибору трудової діяльності та визначеності трудової функції, відплатності трудової діяльності та надання можливості для відпочинку тощо) дозволяють втілюватись цим правам належним чином, тобто таким, що прийнятний для суспільства і сторін трудових правовідносин (не передбачаючи зловживань у реалізації права), а також очікуваним для них. При цьому форми реалізації трудових прав працівників є особливими нормативними способами реалізації цих прав, що здійснюються в межах груп активних і пасивних форм реалізації законодавства про працю, котрі є формами, які або уможливлюють цю реалізацію прав, або ж є тією моделлю, в рамках якої працівником безпосередньо здійснюються його трудові права.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Комплекс методів наукового дослідження правового регулювання трудових прав та механізму їх використання має неодмінно включати наступні методи: 1) логіко-семантичний метод (дає змогу у межах цієї наукової праці встановити правову природу найважливіших понять у сфері правового регулювання трудових прав і, таким чином, зрозуміти сутність досліджуваних категорій та виявити їх характерні властивості); 2) формально-юридичний метод (допомагає встановити необхідний обсяг джерел національного та іншого законодавства, що закріплюють відповідні трудові права, а також дозволяє визначити способи їх реалізації); 3) історико-правовий метод (дає можливість належним чином відстежити розвиток нормативно-правової бази національного та міжнародного рівня, яка регламентує трудові права працівників); 4) системно-структурний метод (уможливлює визначення різних систем, зокрема законодавства,

положеннями якого закріплюються трудові права працівників, детальне розкриття сутності кожного трудового права як складової частини єдиного цілого – системи трудових прав працівників); 5) статистичний метод (сприяє детальному розгляду способів застосування трудових прав, а також визначенню рівня реалізації трудових прав); 6) порівняльно-правовий метод (за допомогою цьому методу дослідження здійснюється порівняльно-правовий аналіз існуючих трудоправових норм у межах виключно трудового законодавства України); 7) метод класифікації (дає змогу виокремити різні феномени у сфері праці, зокрема відповідні права працівників, згідно із визначеним критерієм); 8) структурно-функціональний метод (використовується для здійснення аналізу стану реалізації працівниками своїх трудових прав, можливостей їх існування у суспільстві й передумов ддя їх застосування).

2. Процес зародження та подальшої еволюції правового регулювання трудових прав працівників на території сучасної України охоплює такі історичні періоди: 1) період фрагментарного регулювання трудових прав (до кінця XVIII ст.), що полягає в унормуванні мінімальних трудових прав найманих працівників звичаєвим правом (на основі звичаєвого права в Україні-Русі було сформоване писане право); 2) ранній період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників (кінець XVIII ст. – 1917 р.), який збігається зі становленням і розвитком фабричного та заводського законодавства у державах, до складу яких входили історичні території України (Австро-Угорщина, Російська імперія); 3) період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників в епоху радянського колоніалізму (1917-1991 рр.), який складається з наступних етапів: а) експансивного етапу (1917-1921 рр.), що характеризується поширенням трудоправового режиму (на той час трудове право забороняло експлуатацію роботодавцями трудових ресурсів), створеного більшовиками, на історичні території України, обумовленого окупацією нашої держави т. зв. «Червоною армією» (протягом цього періоду також відбувалась Українська

революція, в процесі якої УНР та Українська держава робили фрагментарні спроби врегулювати трудові правові працівників та форми і способи їх реалізації); б) етапу створення та дії раннього українського радянського законодавства про працю (1922-1940 рр.), що характеризується створенням системи нормативно-правових актів УРСР у сфері праці, лібералізацією правового регулювання трудових прав, яке поступово почало деградувати у напрямку встановлення примусу до праці й криміналізації трудових правопорушень і посилювалось у передвоєнний період; в) етапу регулювання трудових прав у роки участі колишнього СРСР у Другій світовій війні (1941-1944 рр.), що виявляється у врегулюванні питань праці актами адміністративного й кримінального законодавства, а також встановленні жорстких правових норм, що мінімізували трудові права працівників; г) етапу регулювання трудових прав у післявоєнний період (1945-1970 рр.), який характеризується поступовим скасуванням встановленого у попередні часи жорсткого режиму правового регулювання трудових прав працівників й розширенням суб'єктивних прав працівників шляхом їх закріплення в нормативно-правових актах; ґ) етапу вимушеної лібералізації українського радянського трудового права (1971-1990 рр.), якому притаманне розроблення, прийняття та введення в дію в УРСР нового трудового законодавства, яке покращило стан правового регулювання трудових прав, хоча й зберегло концепцію примусу до праці; 4) період нормативно-правового регулювання трудових прав з моменту відновлення незалежності України (з 1991 р. й дотепер), який можна поділити на наступні умовні етапи: а) етап поступової трансформації підходів до регулювання трудових прав працівників (1991-1995 рр.), що характеризується внесенням численних змін до трудового законодавства України, яка проголосила незалежність, з огляду на що відбулись процеси деідеологізації праці та, зокрема, заборони примусової праці; б) етап трансформації правового регулювання трудових прав у напрямку трансформації трудового права (1996-2013 рр.), що розпочався з прийняття Конституції України, у якій закріплювались базові

трудові права працівників, з огляду на що були прийняті численні законодавчі акти, що деталізували трудові права працівників у контексті адаптації трудового права нашої держави до принципів ринкової економіки; в) етап правового регулювання трудових прав у процесі активної розробки нового трудового законодавства (з 2014 р. дотепер), який виявляється у європеїзації законодавства про працю та активізації процесу прийняття нового кодифікованого законодавчого акта про працю, що супроводжується поступовим процесом десоціалізації сфери праці.

3. Трудові права працівника – це основоположні, фундаментальні можливості людини, котра володіє достатнім рівнем трудової правосуб'єктності, здійснювати трудову діяльність (реалізовувати свій трудовий потенціал) шляхом виконання певної трудової функції або функцій, які закріплені в трудовому законодавстві та являють собою систему правових норм, що регламентують суспільні правові відносини у сфері праці. Таким чином, трудові права працівників – це важливий комплекс прав людини, що дозволяє їй реалізувати свій трудовий потенціал, покращити якість життя, а отже, він виступає основою (гарантією) набуття та повноцінної реалізації низки соціальних, культурних, громадянських, політичних та інших прав людини.

4. Трудові права працівників в Україні поділяються на дві групи: 1) базові трудові права працівників, основними типами яких є: а) індивідуальні базові трудові права працівників, що охоплені концептами свободи праці та гідної праці (закріплені у нормах Конституції України, стосуються абсолютно усіх працівників, є такими, без яких неможливе гідне виконання трудових обов'язків працівника та його гідне трудове життя загалом і за наявності яких трудові правовідносини констатуються в якості збалансованих); б) колективні базові трудові права працівників, що охоплені концептом трудової солідарності (права працівників, які гарантують їм можливість спільно захищати власні трудові права та законні інтереси, виборювати нові права тощо); 2) спеціальні трудові права працівників,

основними типами яких є: а) спеціальні статусні трудові права працівників, що охоплюють трудові права певних категорій працівників, які належать лише їм і закріплені у законодавстві про працю (трудові права професійних публічних службовців, осіб із сімейними обов'язками, молоді, працівниць); б) спеціальні ситуативні трудові права працівників, що охоплюють трудові права працівників, які виникають лише у межах особливих трудоправових та інших правових режимів (права під час масового вивільнення працівників, під час вимушеного простою підприємства тощо).

5. Реалізація трудових прав працівників – це складний комплексний процес приведення положень трудового законодавства, якими закріплено суб'єктивні права працівника, у дію (їх об'єктивація), який здійснюється: 1) за рахунок виявлення таким найманим працівником волі щодо здійснення свого суб'єктивного права шляхом оголошення роботодавцю (іншій зобов'язаній особі) вимоги про виконання ним відповідних приписів законодавства та забезпечення дотримання конкретного права працівника; 2) шляхом виконання дій стосовно реалізації прав працівника без оголошення найманим працівником власної волі щодо реалізації роботодавцем (іншою зобов'язаною особою) певного права, якщо реалізація такого права працівника визначена законодавством як така, що не повинна залежати від волі найманого працівника; 3) за рахунок застосування до роботодавця (іншої зобов'язаної особи) санкціонованого законодавцем примусу, що є винятковим заходом, спрямованим на примушення відповідного суб'єкта до виконання свого обов'язку стосовно забезпечення реалізації працівником своїх трудових прав.

6. Принципи реалізації трудових прав працівників – це система універсальних і фундаментальних ціннісних орієнтирів, якою охоплено перелік загальноправових і спеціальних (галузевих) керівних ідей сучасного трудового права, що сукупно: визначають обсяг і зміст трудових прав працівників й обсяг можливостей їх реалізації; можуть нормативним чином закріплюватися в актах міжнародного та національного законодавства,

відображатися в актах локально-правового регулювання трудових відносин або ж існувати поза межами їх поля; визначають при цьому зміст, напрями тенденцій розвитку трудових прав, забезпечуючи їх належну об'єктивацію в сфері праці та зайнятості, практичне застосування у сфері трудових правовідносин у нашій державі. Таким чином, ці принципи визначають особливості взаємного узгодження та поєднання найважливіших правових норм, єдність науки і практики трудового права, вони є виразником важливих закономірностей розвитку у сфері найманої праці, що знаходять своє відображення у формулюванні, теоретичному визначенні, нормативному закріпленні на різних рівнях регулювання та практичному застосуванні конкретних норм.

7. Основні принципи реалізації трудових прав складаються з двох груп засадничих ідей: 1) групи загальноправових принципів реалізації трудових прав працівників, що охоплює наступні принципи: а) принцип верховенства права; б) принцип гуманізму; в) принцип рівноправності; г) принцип законності; 2) групи спеціальних галузевих принципів реалізації трудових прав працівників, яка включає наступні принципи: а) принцип вільного вибору трудової діяльності; б) принцип визначеності трудової функції; в) принцип оплати трудової діяльності; г) принцип надання можливості для відпочинку; ґ) принцип стабільності трудових правовідносин; д) принцип гігієни праці (надання та дотримання належних і безпечних умов праці); е) принцип участі трудових колективів, а також професійних спілок у процесі вирішення питань, які пов'язані з умовами праці на підприємстві (в установі, організації).

8. Форми реалізації трудових прав працівника – це конкретні урегульовані (не заборонені) законодавством та узгоджені із принципами права способи, напрями чи шляхи реалізації працівником як учасником трудових правовідносин власних прав, свобод і законних інтересів у сфері трудових відносин, що мають зовнішній вияв, зумовлені вольовими діями працівників або ж самими положеннями трудового законодавства та

спрямовані на досягнення поставленої мети й задоволення відповідних потреб і законних інтересів працівника.

9. Форми реалізації трудових прав працівників виявляються у контексті реалізації положень трудового законодавства України й у цьому сенсі поділяються на дві групи: 1) групу активних форм реалізація трудових прав працівника, яка включає такі форми: а) виконання норм трудового законодавства (трудові права реалізовуються працівниками у результаті виконання роботодавцем дій, які він зобов'язаний вчиняти відповідно до приписів норм законодавства про працю); б) використання норм трудового законодавства (трудові права працівником реалізовуються шляхом здійснення уповноважуючих норм законодавства про працю); в) застосування норм трудового законодавства (трудові права працівника реалізовуються у результаті державно-владної діяльності уповноважених органів, яка прямо чи опосередковано стосується сфери праці, конкретних трудових правовідносин, у яких перебуває працівник); 2) групу пасивних форм реалізації трудових прав працівника, що складається із дотримання (додержання) трудових прав (трудові права працівником реалізовуються у контексті здійснення роботодавцем закріплених у законодавстві про працю норм-заборон).

Таким чином, форми реалізації трудового законодавства України в контексті форм реалізації трудових прав працівника поділяються на: 1) ті, які уможливлюють реалізацію трудових прав працівника (виконання, застосування та дотримання норм законодавства про працю); 2) ті, в контексті яких реалізовуються трудові права працівника (використання норм законодавства про працю).

РОЗДІЛ 2
НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Статичний та динамічний вияви національного механізму реалізації трудових прав працівників в Україні

На сьогоднішній день трудові права працівників закріплюються у численних нормативно-правових актах як на міжнародному (універсальному та регіональному), так і на національному рівнях [див., напр.: 653, с. e7114]. Так чи інакше вони спрямовані на забезпечення умов, за яких виникнення, користування та припинення користування правовим статусом працівника було узгоджено із метою та завданнями соціального права у сфері праці та зайнятості, що є надзвичайно важливим соціально-правовим явищем [див., напр.: 21; 28; 35; 44; 297; 298; 382], яке займає визначальне місце в сучасній доктрині трудового права України [див., напр.: 36; 192; 244; 245; 380; 487]. Однак слід наголосити, що в об'єктивній дійсності зазначена «нормативна маса» актів законодавства у сфері праці та зайнятості створює певну ілюзію прогресивності сучасного правового регулювання трудових прав працівників, надзвичайної висоти рівня соціально-правового статусу найманого (та у меншій мірі – ненайманого, тобто самостійного, самозайнятого) працівника [339, с. 25]. Проте існування законодавчих норм, якими гарантуються ті чи інші трудові права працівника, не означає, що в практичній дійсності ці права будуть мати дійсний та належний фактичний вияв (вказане є проблемою, якій приділяється особлива увага у підрозділах 4.1, 4.2 цієї наукової праці).

Глибокі перетворення світу, які ми могли спостерігати за останні три десятиліття, призвели до помітного збільшення виробничих систем, розширення торгівлі, а також міжнародних потоків капіталу, що сукупно посилило конкуренцію як суб'єктів економічної діяльності, так і працівників

на ринках праці в усьому світі. У цьому контексті зайнятість, як слушно стверджує Р.І. Шабанов, стала дедалі різноманітнішою та гнучкішою (паралельно знижуючи також «соціальний тягар» з роботодавців), що послабило правозахисні позиції та вплив профспілок [583, с. 103], а також інших суб'єктів громадянського суспільства, які сприяли посиленню соціальної безпеки працівників за рахунок трудоправової форми соціального захисту (створенню умов реалізації трудових прав працівників). Водночас слід враховувати й ту обставину, що за останні десятиліття поступово покращувалось життя людей, у результаті чого збільшилась тривалість життя. Проте збільшення тривалості життя, як зауважує В.С. Венедіктов, на жаль, супроводжувалося зниженням зайнятості осіб старших вікових груп, що призвело до додаткових витрат з боку держави (за рахунок держбюджету та Пенсійного фонду). Незважаючи на те, що переважна частина таких осіб ще здатна активно працювати і передавати свій життєвий та професійний досвід молодому поколінню, однією з проблем, які перешкоджають працевлаштуванню людей похилого віку, є неоднозначне ставлення (дискримінаційне ставлення) суспільства (насамперед роботодавців), до людей пенсійного віку, у яких відсутній необхідний для ефективного виконання трудових обов'язків трудовий потенціал [82, с. 53].

Отже, хоча ми живемо у часи, коли працівники формально мають досить широкі трудові права, слід також враховувати й те, що протягом останніх десятиліть у світі та в Україні відбуваються певні процеси і явища, які негативно впливають на можливості працівників реалізувати свої трудові права. У цьому контексті слід мати на увазі, що обсяг трудових прав працівників та можливості їх практичної реалізації, як ми неодноразово наголошували, суттєво звужуються у проєктах кодифікованих законодавчих актів України про працю, починаючи з 2014 року (найбільш активно з 2019 року). У 2021 році ці проблеми не були належним чином вирішені, незважаючи на негативний вплив на стан забезпечення трудових прав працівників вжитих з березня 2020 року заходів щодо запобігання

поширенню коронавірусної хвороби COVID-19. Згодом, починаючи з 2022 року, ці виклики були значно загострені повномасштабною війною, у рамках якої передбачається фрагментарне обмеження дії механізму реалізації трудових прав найманих працівників.

З огляду на вказане зазначимо, що основними завданнями сучасного трудового права України є розвиток системи трудових прав працівників та встановлення основ для їх реалізації. Зважаючи на це, зауважимо, що однією із фундаментальних основ, на якій необхідно здійснювати подальше удосконалення трудового законодавства, є створення за допомогою норм трудового законодавства ефективного правового механізму, яким буде уможливлюватись здобуття працівниками благ, які випливають з їх прав, щоб в повній мірі забезпечити дотримання інтересів таких працівників. Цілком очевидно, що окреслене питання особливим чином актуалізується в чотирьох контекстах. По-перше, важливість порушеного питання актуальне крізь призму поточного етапу реформування чинного законодавства про працю у напрямі реалізації євроінтеграційних завдань, поставлених перед Україною, результатом чого має стати створення прогресивного (в міру лібералізованого, а також такого, що відповідає прогресивному духу законодавства сучасних соціальних держав) трудового законодавства, в якому будуть збалансовані права і законні інтереси працівників і роботодавців, а права працівників (так само і роботодавців) будуть мати реальні нормативні шляхи їх об’єктивації у практичній дійсності. По-друге, актуалізація зазначеної проблеми обумовлена наявною тенденцією до недотримання роботодавцями прав працівників [190, с. 11], що посилюється існуючими кризовими явищами в Україні загалом та на ринку праці зокрема, а також процесом десоціалізації сфери праці у нашій державі [638, с. 39]. По-третє, вказане питання наразі особливо актуальне у зв’язку із триваючою в Україні повномасштабною війною, що позначається щонайменше на структурі ринку праці, на перегляді законів взаємодії суб’єктів трудового права на ринку праці, а також на збільшенні диспропорційного впливу

роботодавців на працівника (через складність реалізувати право на працю на окремих територіях держави), що може іноді набувати характеру грубого порушення трудового права шляхом обмеження можливостей працівників в реалізації ними їх трудових прав. По-четверте, відповідне питання актуалізується відсутністю в наукових напрацюваннях українських і зарубіжних учених усталених підходів до розуміння юридичної сутності механізму реалізації трудових прав працівників та його особливих рис, що є наслідком відсутності комплексної та актуальної наукової думки про реалізацію трудових прав працівників загалом.

Вирішуючи поставлене питання, спершу відзначимо, що у словниках іншомовних слів слово «механізм», яке походить від німецького слова «*mechanismus*», французького слова «*mecanisme*», грецького слова «*mechane*», буквально значить «знаряддя», «машина». У переносному значенні слово «механізм» слід розуміти в якості «системи, що визначає порядок якого-небудь процесу, діяльності, будь-яких явищ» [529, с. 355]. Таким чином, можемо дійти висновку, що зазначене слово означає не лише будову чи устрій (фактично зводячи сутність механізму до сутності системи), а й певне динамічне явище, за допомогою якого здійснюється функціонування/дія. З огляду на це під словом «механізм» у правовій площині необхідно розуміти певну сукупність взаємопов’язаних елементів, які приводять у дію те чи інше правове явище, зокрема норми права чи суб’єктивні трудові права.

Враховуючи викладене та беручи до уваги різні підходи українських юристів-трудовиків [див., напр.: 198; 215; 225; 586] до розуміння сутності понять «правовий механізм» та «механізм реалізації», можемо дійти думки, що *механізм реалізації трудових прав працівників характеризують наступні його статичні та динамічні ознаки*:

1. Механізм реалізації трудових прав працівників співвідноситься із актами (діями, бездіяльністю, рішеннями) працівника (в окремих випадках – з актами трудового колективу, якщо працівник реалізовує ці права у колективі,

до якого він належить), а також з актами (діями, бездіяльністю та рішеннями) роботодавця, інших уповноважених забезпечувати реалізацію трудових прав працівника суб'єктів [351]. Вказана ознака випливає з сутнісного характеру структури форм реалізації трудових прав працівників, що, як ми вже з'ясували у межах розділу 1 цього дослідження, можуть поділятись форми, що уможливлюють реалізацію трудових прав працівника, та форми реалізації трудового законодавства, в контексті яких реалізовуються трудові права працівника.

Таким чином, доходимо думки, що важливою ознакою механізму реалізації трудових прав працівників є суб'єктивна складова (суб'єкт реалізації) цього механізму [343, с. 97]. У цьому аспекті звернемо увагу на концептуальні зауваження з приводу сутності терміна «суб'єкт права», сформульовані українською вченою М.Г. Хаустовою. Науковець цілком справедливо зазначає, що «не суб'єкт існує для права, а право існує та визначається ним» [571, с. 37]. При цьому суб'єкт права – це «та особа, чиєю свідомістю та діяльністю створюється, діє право, чиї ідеали та намагання реалізовуються у праві. Він той, ким визначається увесь правопорядок, усі існуючі правові норми, зв'язки та правовідносини. Він – джерело та мета усякого права. У цьому сенсі суб'єкт права є правовим абсолютом» [571, с. 37-38]. Отже, механізм реалізації трудових прав працівників – це закономірний феномен, що створюється для людини та існує в будь-якій правовій державі для людини. При цьому людина, яка володіє достатнім обсягом трудової правоздатності, її трудові права та законні інтереси є центральним елементом вказаного механізму.

2. Характер, обсяг і потенціал механізму реалізації трудових прав працівників має безпосередній зв'язок із нормами чинного законодавства України про працю. Цей взаємозв'язок полягає в тому, що більшість суб'єктивних прав та/або способів їх реалізації найманими працівниками передбачені в законодавчих актах або ж кореспондують з ними [351]. Це зумовлюється також тим, що правова система України викристалізувалась з

романо-германської правової сім'ї, основою побудови якої є нормативно-правові акти – законодавство, що містить відповідні правові положення. До цього необхідно доповнити, що юридично визначений механізм реалізації прав формується саме крізь призму формально визначених прав та обов'язків. Його також можна розглядати крізь призму категорії «позитивне праоа», яка охоплює саме ті правові норми, які санкціонуються та встановлюються державою або ж іншими суб'єктами.

Проте це не означає, що ми відкидаємо розроблену та обґрунтовану концепцію «природного права». У цьому контексті слушною вважаємо позицію Р.П. Луцького. Аналізуючи концепції позитивного та природного права, автор доходить думки, що права людини, які не знайшли закріплення в позитивному законодавстві, є невизначеними, розмитими, що ускладнює здійснення державою функції їх захисту та забезпечення [285, с. 40]. На нашу думку, лише ті суб'єктивні права найманих працівників можуть бути реалізовані, які закріплені у положеннях законодавства у сфері праці або ж іншому суміжному законодавстві, або ж такі, які встановлені у положеннях трудових договорів та угод. Зазначене випливає з того, що право, яке не закріплене, не може бути реалізованим та підлягати захисту з боку уповноважених органів. Але це не означає, що суб'єктивне право працівника повинно бути детально окреслене в нормативно-правовому акті чи іншому документі та визначене як «право» у певному переліку. Натомість такі права випливають із тих положень законодавства чи інших правових актів, які надають працівнику можливість вимагати від роботодавця чи іншого суб'єкта діяти належним чином, забезпечуючи отримання належного йому блага матеріального, правового чи іншого характеру.

Таким чином, досліджувана ознака механізму реалізації трудових прав працівників виявляється в тому, що трудові права працівника, реалізація яких має юридичне значення, попередньо нормативно закріплюються в правових нормах, нормативно-правових актах, а також передбачають можливості їх

реалізації, гарантії забезпечення, захисту та охорони цих трудових прав працівника та права реалізації працівником трудових прав.

3. Механізм реалізації трудових прав працівників спрямований на набуття ними конкретного блага, яке закладене у відповідному суб'єктивному трудовому праві, що ними реалізовується [351]. Цілком очевидним є те, що результатом дії механізму реалізації трудових прав працівників повинно в ідеалі стати певне благо, яке буде вважатись благом у загальному сенсі («благом» буде й той результат, що не є суб'єктивно благом для конкретного працівника, проте буде вважатись «благом» для всіх в об'єктивному аспекті). Наприклад, реалізовуючи право на відпустку, найманий працівник отримує благо у виді відпочинку (хоча працівник, наприклад, буде вважати благом для нього не відпочинок, а трудову діяльність), реалізовуючи право на безпечні умови праці, працівник отримує благо у формі забезпечення належних умов, реалізовуючи право на компенсацію за понаднормову працю – благо у формі підвищеного рівня заробітної плати тощо. Тобто будь-яке право найманого працівника під час його реалізації може бути забезпечене роботодавцем чи іншим суб'єктом (ним, як правило, є держава в особі уповноважених органів) певним благом.

Таким чином, благом, на досягнення якого працівником спрямований означений механізм, може бути як вигода матеріального характеру, так і певний правовий результат, що хоч і не завжди має конкретне ціннісне вираження, однак може потенційно забезпечувати реалізацію інших прав (в подальшому), підвищувати правову захищеність найманого працівника, бути гарантією чогось чи мати інший немайновий вияв. Усі окреслені вище елементи можна описати як певні блага [343, с. 99]. При цьому слід підкреслити й те, що благо, на яке спрямований механізм реалізації трудових прав працівників, може бути за природою вичерпним та невичерпним. Наприклад, реалізувавши право на відпустку протягом календарного року, використавши усі календарні дні оплачуваної відпустки, працівник вже не може протягом певного періоду претендувати на реалізацію даного права.

Водночас участь у професійній спілці, що випливає з відповідного права, не має певних окреслених часових рамок, які б обмежували його кількісне використання. Єдиною вимогою (межею) у даному випадку буде дотримання принципу добросовісного користування правами та заборони зловживання ними. В будь-якому разі наголосимо, що реалізація трудових прав не повинна шкодити якості та ефективності виконання трудових обов'язків найманим працівником.

4. Механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність кореспондуючих обов'язків, завдяки яким формується коло суб'єктів, що зобов'язуються забезпечувати умови, за яких будь-який найманий працівник уможливлюється своєчасно й у повній мірі реалізувати суб'єктивні трудові права [351]. Ця ознака полягає в тому, що будь-яке суб'єктивне право повинно кореспондувати з відповідним обов'язком зобов'язаної сторони вчинити певні дії, за допомогою яких здійснити (реалізувати) право найманого працівника та надати йому належне благо.

Іншими словами, якщо є право, то завжди є й суб'єкт, який зобов'язаний виконати певні дії задля забезпечення відповідного права, надати відповідні блага суб'єкту [343, с. 99]. Виходячи зі структури сторін трудових правовідносин, зауважимо, що основним суб'єктом, який зобов'язаний забезпечити виконання обов'язків, що випливають із трудових прав найманих працівників, є роботодавець. Однак з огляду на багатогранність трудових правовідносин роботодавця не слід вважати його єдиним суб'єктом, зобов'язаним забезпечити трудові права найманих працівників. Таким суб'єктом також виступає й держава (самостійно чи у взаємозв'язку з роботодавцем). Вказане, серед іншого, можна пояснити на прикладі реалізації права на соціальне забезпечення в старості, у разі хвороби, повної чи часткової втрати працездатності, що закріплено у ст. 2 КЗпП України у переліку основних трудових прав працівників. Відповідно до вимог чинного законодавства роботодавець зобов'язаний сплачувати до фондів загальнообов'язкового соціального та пенсійного страхування страхові внески,

виконуючи тим самим свій обов'язок перед працівником, який кореспондує з його відповідними правами. Держава в особі державних фондів соціального та пенсійного страхування забезпечує дотримання цих прав шляхом виплати відповідного матеріального забезпечення.

Водночас слід підкреслити, що окремі трудові права прямо кореспондують з обов'язком держави, а не роботодавця, що підтверджує аналіз юридичних приписів ч. 1 ст. 2 КЗпП України. Отже, окремі трудові права повинні бути забезпечені саме державою в особі уповноважених державних органів (держава є зобов'язуваним суб'єктом у контексті механізму реалізації трудових прав працівника), зокрема, за допомогою засобів охорони та захисту. Виконання вказаного кореспондуючого обов'язку держави полягатиме у належному правовому регулюванні механізму забезпечення та реалізації відповідних прав та здійсненні виваженої державної політики у цій сфері.

5. *Механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність засобів їх забезпечення.* Лише закріплення в законодавчих актах трудових прав працівника, як нами вже неодноразово зазначалось, не може бути достатнім без встановлення на законодавчому чи іншому рівні засобів, які б гарантували їх дотримання. Без цих засобів не буде жодних гарантій виконання будь-якого суб'єктивного права найманого працівника, відповідно, механізм реалізації відповідних прав буде не завершеним. На нашу думку, без засобів забезпечення, які включають захист, охорону, гарантування трудових прав, про певний механізм реалізації цих прав взагалі говорити не варто, позаяк їх дотримання залежатиме від волі роботодавця, що загрожує множинними ризиками зловживань з його боку. У разі порушення прав найманого працівника, яке полягатиме в ненаданні чи обмеженні належних йому благ, відсутності засобів забезпечення трудових прав, результат, на який повинен бути спрямований цей механізм, не буде досягнутим.

Отже, трудові права можна вважати фундаментом трудового законодавства, який не може бути достатньо міцним без комплексу ефективних способів і засобів захисту цих прав. Таку ж позицію висловлює й

Т.І. Маркіна, на думку якої, трудові права – це основа трудового права, яка повинна бути забезпечена чітко визначеними в законодавстві трудоправовими способами захисту цих прав. У зв'язку із цим дослідниця справедливо характеризує трудове законодавство, яке не передбачає жодних способів захисту прав, в якості такого, що не може належним чином діяти [299, с. 53].

У контексті механізму реалізації трудових прав можна зазначити, що окреслені засоби забезпечення є обов'язковою ознакою наявності механізму реалізації трудових прав працівників. Більше того, засоби забезпечення трудових прав у даному випадку будуть тією категорією, крізь призму якої можна проаналізувати якісну характеристику механізму реалізації конкретного суб'єктивного права. Тобто, аналізуючи сукупність засобів забезпечення, які включають способи та засоби захисту, гарантії, особливості механізму захисту з боку уповноважених державних органів, можна зробити висновок про ефективність та якість механізму реалізації конкретного суб'єктивного права найманих працівників.

Таким чином, комплексний аналіз сутності та основних ознак механізму реалізації трудових прав працівників дозволяє тлумачити цей загальний юридичний конструкт в якості складного соціально-правового феномена, який у безпосередньому сенсі:

1) виявляється у комплексній системі нормативно урегульованих дій працівника (в окремих випадках трудового колективу), які об'єктивують (призводять до дії) норми законодавства про працю, якими закріплено сукупність суб'єктивних прав працівників, становлячи таким чином унормовану послідовність юридично значимих дій, у результаті яких працівник набуває блага (закладені у відповідному трудовому праві, що реалізується) у сфері праці (у суміжних сферах та поза межами цієї сфери), а роботодавець (інші суб'єкти з кореспондуючими обов'язками) сприяє отриманню працівником таких благ;

2) включає в себе також інструменти, що сприяють і забезпечують реалізацію відповідних трудових прав в умовах неправомірного блокування можливостей працівника реалізувати свої трудові права [336, с. 192-199].

З'ясувавши сутність й основні ознаки механізму реалізації трудових прав працівників, зазначимо, що наступним ключовим етапом нашого наукового аналізу в межах цього підрозділу наукової праці буде з'ясування комплексу стадій досліджуваного механізму із врахування всіх аспектів у межах кожної стадії, що є питанням, якому ще не приділялась увага юристів-трудовиків та яке може бути розглянуто на підставі загального лінгвістичного тлумачення поняття «стадія» [325, с. 410], його загальної юридичної інтерпретації [371, с. 142-148], а також підходів вчених до процедурно-процесуального розуміння стадій в юридичній дійсності.

Враховуючи викладене та беручи до уваги специфіку досліджуваної категорії, вважаємо за можливе виокремити наступні *стадії механізму реалізації трудових прав найманих працівників*:

1. *Стадію вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав*. Зазначимо, що ці дії можуть бути вчинені як працівником самостійно, так і роботодавцем (стосовно забезпечення реалізації трудових прав працівника), якщо механізм реалізації права найманого працівника не вимагає відповідних активних дій з боку останнього. Такий обов'язок роботодавця ще можна визначити як безумовний, тобто такий, що спрямований на реалізацію трудових прав працівників незалежно від наявності активних дій з їх боку [351].

Необхідно також зауважити й те, що реалізація працівником тих чи інших правових положень у контексті механізму реалізації трудових прав може бути пов'язаною як із вчиненням правомірних дій, так і з правомірною бездіяльністю. Результатом є досягнення відповідності дій вимогам норм права щодо цієї поведінки суб'єктів права [541, с. 264].

2. *Стадію виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права*. На підставі норм права та за наявності юридичних фактів виникають

суб'єктивні права і юридичні обов'язки працівника як суб'єкта трудових відносин [227, с. 284]. Водночас після вчинення працівником дій, які спрямовані на реалізацію трудового права, розпочинається поетапна дія відповідного механізму, важливим елементом якого є виконання кореспондуючого обов'язку. Як ми вже зазначали, в основному саме роботодавець є зобов'язаною особою у трудових правовідносинах щодо реалізації прав найманого працівника (зобов'язаним суб'єктом у цьому контексті може також бути держава в особі уповноважених органів чи інший суб'єкт) [351].

Отже, друга стадія механізму реалізації трудових прав найманих працівників полягає в тому, що на реалізацію трудового права працівника спрямовані конкретні дії зобов'язаного суб'єкта, за допомогою яких виконується кореспондуючий обов'язок. У цьому аспекті стадія виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права виявляється щонайперше у забезпеченні трудових прав працівника [351].

Зазначимо, що поняття «забезпечення прав», на думку О.В. Синєгубова, є системою соціально-юридичних заходів стосовно надання цим правам «практичного, реального характеру, яка є дієвою щодо тих прав, які зафіксовані в законодавстві, тому мають статус юридичних» [515, с. 229]. При цьому С.В. Вишновецька уточнює, що під забезпеченням прав людини слід розуміти публічно-владну діяльність органів публічної служби (відповідну діяльність органів місцевого самоврядування), суб'єктів громадянського суспільства (самих громадян), спрямовану на цілісне (виправдано фрагментарне) створення різного роду сприятливих умов (гарантій) для неухильної, узгодженої із вимогами принципу законності реалізації, охорони, а також захисту даних суб'єктивних людських прав. Зважаючи на це, вчена вважає, що основоположним началом процесу з приводу забезпечення прав людини виступає створення умов (гарантій) реалізації цих прав, які надаватимуть кожній людині, котра бажає реалізувати власні права, доступ до різних соціальних благ, закладених у таких

суб'єктивних правах. У цьому сенсі ми зможемо констатувати реальність прав та їх реалізацію, чого позбавлена соціально шкідлива практика формального встановлення безлічі псевдогарантій у сфері праці та зайнятості [90, с. 168]. Подібну думку формулює й А.В. Мельник, стверджуючи, що забезпеченням прав людини є діяльність органів публічної служби, суб'єктів громадянського суспільства (громадян) щодо створення для людей гарантій, які будуть підставою неухильної та правомірної реалізації цих прав, а також гарантій їх захисту. Також дослідник доходить думки, що повноцінна реалізація трудових прав найманих працівників в Україні обґрунтовує необхідність в ефективній діяльності насамперед органів охорони правопорядку, які виконують функцію контролю і нагляду в сфері праці та зайнятості (здійснення превентивних заходів у даній сфері, моніторинг ринку праці, своєчасне виявлення порушень законодавства про працю, визначення достатності підстав і умов для притягнення винного суб'єкта до юридичної відповідальності відповідного виду) [307, с. 195].

Тобто слід наголосити на тому, що механізм реалізації трудових прав працівників у межах стадії, що нами розглядається, виявляється в належній та адекватній реакції забезпечувального характеру зобов'язаного суб'єкта, наслідком чого є усунення різних бар'єрів на шляху досягнення працівником блага, на отримання якого він спрямував свою активність, реалізовуючи відповідне трудове право [351].

3. *Стадію отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права*. Вченими справедливо констатується, що «первісним елементом повноцінного функціонування будь-якого суспільства завжди був соціальний акт у вигляді дії або ж бездіяльності, який зазвичай: здійснюється членом суспільства безпосередньо чи за допомогою іншої особи (осіб); одноосібно або ж членами суспільства колективним чином. Відповідний соціальний акт безпосереднім чином виражається в конкретній формі поведінки однієї особи щодо іншої особи або ж щодо групи осіб (стосовно суспільства в цілому)» [125, с. 183-184]. З огляду на це доходимо

думки, що механізм реалізації суб'єктивного права доцільно інтерпретувати в якості об'єктивно соціально зумовленого та на нормативно-правовому рівні передбаченого комплексу узгоджених між собою дій (бездіяльності) суб'єктів права, прямо чи опосередковано спрямованих на культивування та одержання певного соціального блага, яке безпосереднім чином опосередковується правом [375]. Саме цю мету, на що ми вже звертали увагу, переслідує механізм реалізації трудових прав найманих працівників, яку ще можна визначити як кінцевий результат його діяльності. Наведені вище стадії та вчинювані на них дії спрямовані на те, щоб найманий працівник отримав належні йому блага матеріального, правового чи іншого характеру [351].

4. *Стадію застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників у разі відмови від виконання кореспондуючого обов'язку чи неотримання належного блага*. Ця стадія, як виявляється, є факультативною та в фактичній дійсності має місце лише тоді, коли отримання кінцевого результату чи дії на попередніх стадіях зіткнулися з певними труднощами з приводу досягнення мети механізму реалізації суб'єктивних трудових прав. Хоча ця стадія механізму реалізації трудових прав працівників розташована на четвертому місці в дисертації, проте в темпоральному аспекті вона може знаходитись будь-де, оскільки засоби захисту можуть застосовуватись з приводу юридичних фактів, які мали місце на будь-яких стадіях досліджуваного механізму реалізації трудових прав [351].

Водночас, слід констатувати, що захист трудових прав (прав людини в цілому) за своєю суттю може бути інтерпретованим в якості об'єктивної потреби належного функціонування ринку праці, суспільства та держави. Це обґрунтовується тим фактом, що абсолютно всі права, що належать людині в силу її природи, а також права, які вона набуває в рамках тих чи інших правовідносин (отримує в рамках того чи іншого правового режиму), є її практичними можливостями щодо взаємодії з іншими людьми в координатах права. Тому, як зазначає Т.Ю. Дашо, не забезпечені необхідними засобами захисту права людини, внаслідок чого спостерігається їх порушення,

насправді є лише «декларативними правами», які не мають ніякого практичного значення, оскільки вони вносять юридичну невизначеність у схему взаємодії суб'єктів права. Тому в даному сенсі захист прав являє собою: по-перше, найважливіший елемент правового захисту людини, який має практичне для функціонування ринку праці, життя суспільства і держави значення; по-друге, складається з діяльності органів публічної служби (примусово-правова діяльність), суб'єктів громадянського суспільства (громадян та осіб без громадянства); по-третє, є діяльністю, яка об'єктивується за рахунок використання передбачених законодавством засобів, за допомогою яких підтверджуються (відновлюються) оспорені (порушені) суб'єктивні права [145, с. 314]. При цьому «надійний захист прав людини», на думку української вченої В.І. Самощук, – це «фундаментальна конституційна засада, реалізація якої є міцним підґрунтям подальшого формування правової держави в Україні, розвитку інститутів громадянського суспільства» [502]. Що ж стосується охорони трудових прав у механізмі забезпечення реалізації трудових прав працівника, то в цьому контексті слід виходити із того, що охорона прав загалом є діяльністю з приводу «дотримання прав і свобод, убезпечення їх від посягань» [69, с. 90].

На основі вищевикладеного резюмуємо, що проблема механізму реалізації трудових прав працівників завжди була в центрі уваги юридичної науки, адже концептуальне осмислення цього феномена має очевидну практичну та теоретичну цінність [343, с. 101]. Водночас наголосимо на тому, що проблемні питання механізму реалізації трудових прав працівника на сьогоднішній день залишаються недостатньо дослідженими, що створює очевидні перешкоди для оптимального перебігу та ефективного здійснення процесу реформування чинного законодавства України про працю й, відповідно, створення ефективного трудового законодавства, яким буде належним чином врегульовано основні аспекти функціонування означеного механізму [351].

Також слід зауважити, що за сучасних умов розвитку взаємодії працівника та роботодавця, працівника та інших суб'єктів права (трудового колективу, суспільства, держави) механізм реалізації трудових прав працівників постає в якості надзвичайно складного соціально-правового феномена, завдяки якому «оживає» трудове право України загалом, досягається баланс інтересів сторін трудових правовідносин (у т. зв. «світ праці» привноситься соціальна злагода, підвищується рівень соціальної безпеки у суспільстві тощо), а тому й стримується соціальне напруження у «світі праці» [351].

Складність механізму реалізації трудових прав працівників виявляється щонайперше в тому, що він: по-перше, є похідною конструкцією феномена реалізації трудових прав, який обумовлює «перенесення» до сукупної проблематики цього механізму практично усіх невирішених теоретичних та виникаючих в фактичній дійсності практичних питань реалізації прав людини в Україні загалом та трудових прав зокрема; по-друге, є похідною конструкцією категорії «правовий механізм», щодо сутності якої наразі відсутні узгоджені підходи серед українських правників; по-третє, є складною системою, процесом, що включає три основні стадії: вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права, та одну факультативну (застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників у разі відмови щодо виконання кореспондуючого обов'язку чи неотримання належного блага).

Отже, критично аналізуючи викладене, зазначимо, що «механізм реалізації трудових прав працівників характеризується складною юридичною природою, а також має дві основних форми вираження – статичну та динамічну, що логічним чином тісно взаємопов'язані між собою» [351]. Осмислення статичного виразу цього правового механізму (формується в рамках відповідної наукової думки, що узгоджується із принципами права і

нормами законодавства, а також обґрунтовується поточною практикою реалізації норм законодавства про працю) дозволяє зрозуміти конкретні координати дій: по-перше, для працівника – стосовно того, як він може (з використанням яких форм, способів і засобів) правомірним чином (добросовісно) реалізувати свої трудові права, хто та в якій мірі, в який спосіб і в якій формі має йому в цьому сприяти; по-друге, для суб'єктів громадянського суспільства (профспілок, інших організацій працівників, правозахисних організацій та інших суб'єктів) – щодо того, як саме ефективно здійснювати контроль за умовами організації трудових правовідносин та іншими обставинами практичної дійсності, в яких мають (можуть) бути реалізовані трудові права працівника; по-третє, для роботодавців (інших суб'єктів, на яких покладено обов'язок забезпечувати реалізацію трудових прав) – стосовно того, на яких підставах, за яких умов, в якій формі, з використанням яких способів, методів і засобів їм слід сприяти реалізації трудових прав працівника; по-четверте, для юрисдикційних суб'єктів захисту трудових прав працівників – стосовно розуміння прав і обов'язків сторін правових відносин щодо реалізації працівником належних йому трудових прав. Що ж стосується динамічної форми об'єктивації механізму реалізації трудових прав найманих працівників в Україні, то вона «є обставиною юридично значимої дійсності, осмислення якої переносить складові теоретичної конструкції в практичну процедурну площину. Це означає, що розуміння сутнісного змісту динамічної об'єктивації досліджуваного правового механізму дозволяє розуміти працівнику, роботодавцю та іншим заінтересованим суб'єктам те, яким саме чином (за яким алгоритмом) працівник може реалізувати свої трудові права, а у кореспондуючому порядку зобов'язані суб'єкти – повинні забезпечити умови оптимальної реалізації працівником його трудових прав. Тобто динамічний вияв досліджуваного механізму має насамперед процедурну форму вираження, яка ґрунтується на логіці узгодженої з принципами і нормами права, а також доктриною трудового права поведінки, стосується різних

процедурних аспектів (насамперед прав і обов'язків) у частині реалізації норм законодавства про працю та зайнятість, які прямо чи опосередковано торкаються реалізації трудових прав працівників. Крім того, вказане стосується саме ідеальної динамічної форми вираження механізму реалізації трудових прав працівників, тоді як фактичне вираження означеного механізму пов'язується із реальними обставинами об'єктивації різних елементів цього механізму, тобто з тим, як у поточних умовах дійсності працівник спроможний реалізувати своє суб'єктивне трудове право та на практиці реалізовує це право» [351]. Співставлення реального вияву механізму реалізації трудових прав працівників (ґрунтується на критичному аналізі судової практики та предметного узагальненнях судової практики, відповідних матеріалів Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [471], Державної служби України з питань праці та ін.) з його ідеальним динамічним виявом дозволяє виокремити: по-перше, прогалини в правовому регулюванні реалізації трудових прав найманих працівників; по-друге, можливості для оптимізації нормативно-правового та інституційного забезпечення реалізації трудових прав найманих працівників у державі; по-третє, актуальні тенденції погіршення стану соціальної безпеки працівників, обумовлені появою (загостренням вже існуючих) тих чи інших реальних та/або потенційних соціальних ризиків, що унеможливлюватимуть належну реалізацію трудових прав працівників тощо.

2.2 Поняття та межі здійснення працівниками трудових прав

Загальною метою трудового законодавства будь-якої сучасної правової держави є встановлення імперативних гарантій трудових прав громадян, а також створення гідних умов праці для працівників, враховуючи при цьому права та законні інтереси роботодавців. Отже, «мета трудового права дозволяє тлумачити цю галузь права в якості цивілізаційної цінності, що уможливлює створення особливого правового режиму, яким повсюдно (завдяки процесам глобалізації) забезпечується належний рівень: соціальної

безпеки працівника (трудового колективу, підприємства, (установи, організації), суспільства, держави); організаційно-економічної безпеки роботодавця» [123, с. 103]. Тобто сучасному трудовому праву властиве те, що в процесі еволюції правового регулювання трудових прав працівників:

1) їм як стороні трудових відносин, що традиційно розглядаються в якості найменш захищеної сторони цих правовідносин, було надано (в процесі боротьби проти експлуатації трудового ресурсу) низку суб'єктивних трудових прав [342, с. 86];

2) виникала ситуація, коли обсяг прав працівників повинен був урівноважений правами роботодавців і розробкою правил реалізації трудових прав працівників, що мінімізуватимуть випадки зловживання такими правами, яке шкодить об'єктивації мети та завдань трудового права.

Отже, за сучасних умов розвитку трудового права працівник характеризується значним обсягом суб'єктивних прав у сфері трудових відносин, які в своїй сукупності вже не дозволяють розуміти такого суб'єкта трудового права в якості «слабкої» сторону трудових відносин [514, с. 2]. У взаємозв'язку із висновками, сформульованими нами у попередньому підрозділі цієї наукової праці, викладена позиція означає щонайменше наступне: по-перше, сучасний найманий працівник володіє низкою трудових прав, проте обсяг та перелік цих прав не мають жодного значення у тому разі, якщо ці права він не може здійснити в практичній дійсності; по-друге, здійснення трудових прав працівником не є абсолютною категорією, оскільки воно обумовлює певні обов'язки працівника щодо реалізації власних трудових прав, зокрема обов'язок діяти в певних межах [356, с. 59-63]. Перехід за межі цих обов'язків нівелює цінність трудових прав й створює такі ж наслідки практичної юридичної невизначеності, що й відсутність гарантій реалізації трудових прав.

Водночас слід зауважити, що поняття свободи здійснення працівниками трудових прав та меж відповідних можливостей становить собою важливу теоретичну та практичну проблему, на яку в своїх наукових

працях вже звертали увагу українські вчені [див., напр.: 30; 157; 489; 514]. Також необхідно констатувати, що наукові дослідження, присвячені комплексному встановленню сутності здійснення працівниками трудових прав та їх меж, залишаються недостатньо вивченими, що і обумовлює доцільність проведення наукового дослідження зазначеної тематики. Крім того, викладене також вказує на необхідність здійснення на підставі аналізу наукових напрацювань розкриття змісту та меж реалізації працівниками прав при виконанні трудової функції.

Реалізація працівником трудових прав виявляється в практичній дійсності в якості правомірної поведінки. І.А. Полонка зазначає, що «реальна поведінка людини – це результат переведення механізму правової поведінки в дію, коли всі стадії працюють на своєму рівні, а в сукупності готують суб'єкта права до прийняття рішення, яке в майбутньому трансформується в дію» [405, с. 243]. При цьому, як констатує В.В. Гладкий, необхідно мати на увазі те, що людина живе є в суспільстві, а тому її дії повинні корелюватись із потребами та інтересами інших членів суспільства, з чого випливає наступне: людина є відносно вільною в суспільному житті, що є справедливим, коли наявна «справедливість, адекватність визначення інтересів і потреб інших членів суспільства, які людина повинна враховувати в своєму суспільному прояві (актах)». У зв'язку із цим науковець стверджує, що «конструктивізм обмеження людської свободи суспільного буття людини найбільш повно сприймається самою людиною в цивілізаційно зрілому суспільстві, в якому практично кожен член суспільства характеризується належним рівнем правової усвідомленості людини, крізь призму якої особа вже не може діяти безвідповідальним (нереспонсибілітивним) чином, а отже, вона мотивовано уникає створення будь-яких ризиків для середовища, в якому вона існує» [125, с. 174]. В цьому аспекті слід звернути увагу й на особливу регулятивну значимість права та закону, що: «визначають координати допустимого та неприпустимого в людській поведінці (важливо врахувати, що в разі, коли констатовано панування права в суспільстві, то

його потреби й інтереси визначаються завжди адекватно та справедливо)»; «є практичним і загальнообов'язковим керівництвом, яке в дійсності окреслює інтереси та потреби членів суспільства, що мають враховуватись особою в процесі планування та здійснення своїх діянь» [125, с. 173]. З огляду на це можемо погодитися з вченими, котрі сутнісний контекст здійснення суб'єктивного права справедливо пов'язують з тими обставинами, за яких даний юридично значущий процес (особливий етап існування та динамічного вираження суб'єктивного права особи) в практичній дійсності: по-перше, дозволяє виразитися свободі людини в конкретній правовій формі її поведінки (вона співвідноситься з належною поведінкою, врегульована нормою законодавства, що враховує баланс приватних і публічних інтересів); по-друге, окреслює для суб'єкта права реальну можливість досягнення ним тієї чи іншої мети щодо задоволення власних інтересів і потреб без шкоди для цілей встановленого та діючого правопорядку [див., напр.: 30, с. 86-87].

Зміст і соціально-правова значимість поведінки особи в правовій площині дозволяє дійти думки, що *здійснення працівниками трудових прав* являє собою процес активного чи пасивного виконання працівником безпосередньо (опосередковано – через представника) дій (бездіяльності), цілісно спрямованих на реалізацію норм трудового законодавства (норм законодавства інших галузей права, що унормовують питання праці), сукупним результатом чого є створення необхідних і бажаних умов для досягнення працівником соціально-правових можливостей з приводу володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів без шкоди для інтересів і потреб інших членів суспільства.

З'ясувавши дефініцію поняття «здійснення працівниками трудових прав», маємо критично проаналізувати проблематику широти можливостей працівників у здійсненні цих прав, зокрема уточнити межі здійснення трудових прав. Вирішуючи це завдання, щонайперше зазначимо, що об'єктивна цінність усіх без винятку суб'єктивних прав, на що звертає увагу

Н.В. Безсмертна, насамперед зумовлена їх реальністю. Таким чином, не можна вести мову про цінність будь-якого суб'єктивного права, яке не спроможне бути реально здійсненим, зокрема, в силу того, що не передбачатиме конкретизованих повноважень (вони випливають з самого змісту суб'єктивного права) для особи, котра може володіти, розпоряджатися й користуватися цим правом [40, с. 204]. Це повною мірою співвідноситься з раніше викладеною позицією стосовно того, що суб'єктивне право об'єктивується через дії (бездіяльність), які ґрунтуються на необмеженій волі особи, котра реалізовує відповідне право в правовій площині. Таким чином, реалізатор суб'єктивного права (уповноважена особа) враховує потреби та інтереси інших членів суспільства, підпорядковуючи власну волю та співвідносячи свої дії з відповідними правовими приписами (тут враховується логіка, в силу якої право на дії і самі дії – не одне й те ж), завдяки чому процес досягнення власного інтересу та потреби не шкодять потребам та інтересам інших членів суспільства. Отже, в даному аспекті необхідно погодитись з Н.В. Безсмертною у тому, що суб'єкт права перед вчиненням дій та в процесі їх вчинення, бажаючи досягти благ, закладених у суб'єктивне право, повинен розуміти, що змістом такого суб'єктивного права охоплюється обсяг допустимої поведінки уповноваженої особи, а змістом самого здійснення даного права є конкретні реальні діяння, за допомогою яких відповідна можливість (з обсягу допустимої поведінки) окреслюється в практичній дійсності [40, с. 204]. З викладеного випливає, що вже в самій нормі законодавства, в якій регламентоване суб'єктивне право, нормотворцем закладаються орієнтири допустимості поведінки його реалізатора.

Що ж стосується нормативного визначення універсальних меж здійснення трудових прав, то з цього приводу слід зазначити, що комплексний аналіз чинного КЗпП України, а також проєктів кодифікованих законів про працю, що знаходяться на розгляді в національному парламенті, дозволяє дійти такого висновку: норми цих нормативно-правових актів

загалом не закріплюють універсальні межі здійснення трудових прав працівника, а тому не забезпечують юридичну визначеність феномена зловживання такими правами. Значимість цього питання для забезпечення соціальної безпеки працівників, роботодавців, суспільства та безпеки держави підтверджує вітчизняна та зарубіжна практика, в якій дедалі помітнішими є випадки зловживання працівниками своїми правами, зокрема, з шахрайською метою [див., напр.: 636; 660; 662]. Саме тому встановленню меж здійснення суб'єктивних прав приділяється увага багатьох вчених, хоча на сьогодні несправедливо мало вивчається питання саме осмислення меж здійснення трудових прав працівників. Тому воно потребує розгляду в рамках цього підрозділу наукової праці.

Визначаючи сутність поняття «межі здійснення працівником трудових прав», спершу звернемо увагу на те, що сам термін «межі здійснення суб'єктивного права» за своєю суттю, як зазначає Н.С. Марценко, вже може розумітися в якості особливого різновиду обмежень (визначених в рамках права) свободи діянь однієї людини, які в той же час являють собою конкретні правові гарантії забезпечення широти свободи діянь іншої людини [303, с. 79-83]. При цьому слід мати на увазі, що межі здійснення прав за своєю сутністю є неоднорідними [30, с. 86], а тому в теорії права вони, як правило, поділяються на загальні та спеціальні групи, хоча в дійсності їх можна класифікувати за низкою критеріїв значно ширше, що достатньою мірою відображає багатоаспектність досліджуваного правового феномена. Відповідна багатоаспектність, як ми вже раніше зазначали [342, с. 96-97], виявляється у тому, що *межі здійснення працівником трудових прав* – це нормативні бар'єри, які не допускають фактичний вияв зловживання, тобто складний соціально-правовий феномен, що має сукупність суб'єктивних та об'єктивних елементів, які характеризують ставлення працівника до зловживання та окреслюють об'єктивацію відповідного зловживання [353, с. 216]; правові рамки, якими охоплюється обсяг правомірних можливостей працівника стосовно досягнення ним благ у сфері праці шляхом реалізації

ним трудових прав без порушення трудового права та охоронюваних законом інтересів колег, трудового колективу, роботодавця, третіх осіб, суспільства та держави. Іншими словами, досліджувані межі – це правові рамки, якими окреслюється обсяг правомірних можливостей працівника стосовно досягнення ним благ у сфері праці за рахунок реалізації ним трудових прав без порушення трудових права і охоронюваних законом інтересів колег, трудового колективу, роботодавця, третіх осіб, суспільства та держави.

Стосовно ж видової структури меж здійснення працівником трудових прав, то з цього приводу зазначимо, що ці межі доцільно поділяти на такі види (типи) відповідно до їх характеру:

1. *Межі морально-правового характеру*, тобто межі, що мають місце у процесі здійснення працівником трудових прав:

1) межі, що відображають загальну сутність права та правової системи. Кожен працівник у процесі здійснення суб'єктивних трудових прав повинен враховувати сутнісну природу та спрямованість об'єктивного та суб'єктивного трудового права, зокрема досягати бажаних благ (можливість їх отримання проявляється в результаті здійснення суб'єктивного права), не привносячи при цьому в суспільство (окрему групу суспільства, в трудовий колектив, у відносини з роботодавцем) невиправданий дисбаланс інтересів, а також не обумовлюючи дисгармонію цих інтересів. У цьому контексті важливими є саме похідні від меж права межі правової системи та рамки правового порядку, отже, межі правової системи конкретизують межі права, вказуючи на те, сутність якого саме права повинна враховуватися працівником, який здійснює свої трудові права. Зазначене потрібно обов'язково брати до уваги з огляду на те, що не всі правові системи в світі мають однакову концептуальну основу та соціально-правовий напрямок щодо визнання людини найвищою соціальною цінністю [342, с. 97] (це питання сьогодні актуалізовано тими обставинами, що українські працівники через кризові явища на ринку праці в Україні, загострені з 24 лютого 2022 року, активно укладають трудові договори, зокрема, дистанційно з

іноземними роботодавцями, підпадаючи під дію зарубіжного трудового права);

2) межі, обумовлені справедливістю та розумністю юридично значимої поведінки суб'єкта права. На думку вітчизняна ученої В.І. Борисової, справедливість – це «здійснення своїх прав і виконання зобов'язань на законних і чесних підставах» [61, с. 116]. При цьому, якщо законність підстав виявляється у відповідності дій, способів, методів їх реалізації чинним законодавчим актам, певним підзаконним актам, то чесність – це якість людини. Сучасні українські філологи в тлумачному словнику слово «чесний» пояснюють так: той, «який відзначається високими моральними якостями», «який не заслуговує ніякої догани; порядний, нічим не заплямований», «шановний, поважний, сповнений честі» [77, с. 1600]. Вказівка В.І. Борисової на чесність і законність, на нашу думку, виявляється в тому, що сам по собі законодавчий акт може бути нечесним, проте справедливою реалізація норм цього акта буде тоді, кола вона буде також і чесною.

З огляду на викладене доходимо думки, що межа справедливості здійснення працівником трудових прав виявляється в тому, що такий суб'єкт діє (утримується від дій), керуючись приписами закону та правилами чесності, і завдяки цьому враховує права та законні інтереси інших осіб, суспільства, держави, не зловживає здійсненням своїх трудових прав. Важливим у цьому контексті є й те, що працівник, здійснюючи своє суб'єктивне право, повинен діяти розумно. Межа розумності здійснення трудових прав працівником полягає в тому, що він діє доцільно, практично та раціонально не лише в особистісному (в аспекті оптимального досягнення блага з найменшими для себе втратами), але й у загальному контексті (в аспекті досягнення блага шляхом здійснення трудових прав не будуть ставитись під загрозу блага інших осіб, які не повинні зменшуватись, деформуватись у результаті реалізації працівником відповідного права; не буде завдаватись шкода іншим особам тощо);

3) межі, обумовлені добросовісністю юридично значимої поведінки працівника. Такі межі спонукають працівника до того, щоб у процесі реалізації трудових прав він: а) діяв як суб'єкт права, котрий володіє належним рівнем правосвідомості та правової культури, зокрема не зловживав у практичній дійсності реалізацією власних трудових прав; б) додержувався комплексу моральних засад суспільства, які мають нормативне юридичне значення (у цьому контексті мається на увазі те, що працівник не повинен допускати зі свого боку зловживань суб'єктивними трудовими правами, а також засобами, способами, методами та самим процесом здійснення трудових прав, що, як випливає з викладеного, обумовлюється межами морально-правового характеру) [342, с. 97]. Отже, межі, пов'язані з добросовісністю юридично значимої поведінки працівника, є рамками, що унеможливлюють зловживання суб'єктивними трудовими правами, що є феноменом, для якого характерні наступні ознаки:

а) *зловживання здійсненням трудових прав працівником може мати місце лише у сфері праці та, відповідно, в межах трудових правовідносин*. Дана риса природи досліджуваних зловживань обумовлена тим фактом, що поза межами сфери трудових правовідносин особа, котра характеризується достатнім обсягом трудової правоздатності, не може набувати правового статусу працівника [353, с. 214];

б) *суб'єктом зловживання здійсненням трудових прав працівником є сам працівник у найбільш широкому сенсі розуміння його правового статусу*. Крім того, що зловживання працівником своїми трудовими правами здійснюється безпосередньо в рамках трудоправових відносин, необхідно також мати на увазі й те, що у відповідному сенсі зловживати трудовими правами може лише суб'єкт трудового права, котрий володіє належним обсягом трудової правосуб'єктності для того, щоб вступати в правовідносини та називатися працівником [353, с. 214]. Іншими словами, не можна зловживати особа суб'єктивними трудовими правами (у розумінні зловживання трудовими правами працівника) тоді, коли суб'єкт

передбачуваного зловживання не є працівником як таким. У цьому контексті важливо осмислювати широту видової структури суб'єктів, які можуть вважатися працівниками [див., напр.: 4; 135; 205; 223; 591], враховуючи обов'язкові атрибутивні риси, що характеризують працівників (вони законодавцем перераховані в ст. 1 Закону України 1992 року № 2694-XII);

в) *працівник, будучи суб'єктом відповідного зловживання, також виступає суб'єктом, якому належать трудові права, що здійснюються ним з ознаками зловживання, за законом чи відповідно до іншого нормативно-правового акта, зокрема локального, згідно з індивідуальним та/або колективним договором (контрактом)*. Працівник здійснює означені права за вказівкою законодавця (загалом суб'єкта нормотворчої діяльності відповідного рівня) на можливість їх реалізації чи ця можливість безпосередньо випливає з норм законодавства про працю, актів локального чи договірного регулювання [353, с. 214-215];

г) *зловживання здійсненням працівником його суб'єктивними трудовими правами є умисною дією (бездіяльністю), яка в теоретичній та практичній площині осмислення ускладнено піддається конкретизації (формалізації)*. Для зловживання суб'єктивним правом в цілому характерним є те, що відповідне діяння складно формалізувати й найчастіше воно співвідноситися з конкретною ситуацією, в якій відбувається. Виходячи з цього, важливо враховувати той факт, що, хоча формально поведінку працівника може бути інтерпретовано в якості недобросовісного виконання свого трудового обов'язку, з суб'єктивної сторони дана поведінка працівника може відображати зловживання трудовими правами. Водночас слід погодитися з українськими вченими, котрі виправдано стверджують, що суб'єктивна сторона зловживання трудовими правами в об'єктивній дійсності може виражатися в різних формах умислів. Тобто в кожній конкретній ситуації необхідно встановлювати наявність непрямої форми умислу, необережності або ж прямого умислу [514, с. 5, 8]. При цьому доведення прямого умислу зловживання працівником власними трудовими

правами (їх здійсненням) може та повинно тлумачитися в якості порушення законодавства про працю й обумовлювати настання дисциплінарної відповідальності [353, с. 215], що є важливим елементом правового режиму трудоправової відповідальності [479, с. 150-152];

г) *зловживання здійсненням трудових прав працівником характеризується широтою варіативності його вчинення*. Під формою зловживання суб'єктивним трудовим правом в цілому можна розуміти дії (бездіяльність) працівника чи роботодавця, які за своїми формальними ознаками можуть характеризуватися як такі, що відповідають юридичним приписам норми закону, однак суперечать самій суті таких приписів (призначенню норми законодавчого акта, яка застосовується працівником або ж роботодавцем для реалізації відповідного суб'єктивного права). При цьому важливо врахувати той факт, що зловживання з боку працівника переважно заподіює шкоду правам, свободам, інтересам роботодавця, тоді як зловживання роботодавцем власними правами заподіює відповідну шкоду не лише працівникові, трудовому колективу, але й потребам та інтересам суспільства в цілому [353, с. 215]. При цьому вказане спрямування зловживання суб'єктивним правом є найбільш проблематичним у бутті суспільства, адже створює певну небезпечну ілюзію того, що зловживання суб'єктивним правом не наносить шкоди нікому.

Окрім того, зауважимо, що в рамках сфери трудового права працівник спроможний зловживати як індивідуальними, так і колективними правами. Проте в дійсності, як свідчить практика зловживань, у переважній більшості випадків працівники зловживають саме індивідуальними трудовими правами, на що звертає увагу А.С. Сидоренко [514, с. 2, 8-9];

д) *зловживання здійсненням трудових прав працівником спрямоване на заподіяння шкоди іншій стороні трудових правовідносин, третім особам та/або на необґрунтовану максимізацію отримання певного соціального блага*. Комплексно осмислюючи цю особливу рису зловживання суб'єктивними трудовими правами, погодимось із тими українськими

вченими, котрі вбачають недостатню обґрунтованість логіки, за якою кваліфікація зловживання правами у відносинах з приводу праці та зайнятості зводиться лише до дій, за допомогою яких працівник реалізовує своє право виключно з наміром (зі спрямованою на це) заподіяти шкоду певному суб'єкту [30, с. 89]. Дійсно, цілком очевидно, що в практичній дійсності: по-перше, працівник може зловживати власними трудовими правами без мети заподіяння шкоду роботодавцю, третім особам, а також суспільству; по-друге, зловживання суб'єктивними правами не у всіх випадках може принести (заподіяти) реальну шкоду роботодавцю, третім особам і суспільству [353, с. 215-216].

Таким чином, під *зловживання здійсненням трудових прав працівниками* доцільно розуміти складний соціально-правовий феномен, який характеризується сукупністю суб'єктивних і об'єктивних елементів, визначаючи ставлення найманого працівника до власних дій (бездіяльності), які містять ознаки зловживання та окреслюють його фактичний вияв. Додатково необхідно мати на увазі, що відповідне зловживання є суспільно шкідливим явищем, яке можна інтерпретувати в якості підстави для настання дисциплінарної відповідальності, однак в окремих випадках воно може набувати також характеру суспільно небезпечного феномена [353, с. 216], тобто бути підставою для настання кримінальної відповідальності.

2. *Межі формально-юридичного, визначального характеру,* а саме:

1) межі, обумовлені способами здійснення працівником трудових прав. Спершу зазначимо, що способами здійснення працівником власних трудових прав в цілому виступають дії (способи активного типу, що виражаються у вчиненні працівником дозволених у законодавстві дій) або бездіяльність (способи пасивного типу, які виражаються в утриманні працівника від дій, які забороняються нормою законодавства) працівника, які він здійснює, реалізовуючи суб'єктивне трудове право, яке йому належить, без порушення принципів права і норм законодавства, а отже, без шкоди для інших членів суспільства [342, с. 97]. Додатково означені способи здійснення працівником

трудових прав можна класифікувати й за іншими ознаками, зокрема за інституційним характером (інституційний, позаінституційний способи здійснення трудових прав). Також слід мати на увазі, що коли окремі трудові права працівника можуть здійснюватися різними (окремими) способами, то інші – лише певними способами. Таким чином, імперативність і диспозитивність варіантів способів здійснення працівником власних трудових прав передбачає відповідні межі здійснення вказаних прав;

2) просторово-часові межі здійснення працівником трудових прав. Беручи до уваги сутнісний зміст просторово-часового виміру права [43, с. 52], зазначимо, воно на практиці в цілому стосується окреслення меж здійснення працівником трудових прав у контексті:

а) території (простору) правореалізації. Враховуючи загальний [77, с. 1170] та юридичний [332, с. 75] зміст поняття «простір», зазначимо, що відповідні просторові межі здійснення працівником трудових прав мають місце, зокрема, у питанні з'ясування рамок реалізації трудових прав мігрантами, а також трудових прав на територіях з особливим адміністративно-правовим режимом (наприклад, на тимчасово окупованих територіях України), на територіях, праця на яких здійснюється в особливих умовах (наприклад, розташування підприємств, на яких працюють працівники, в місцях, де розвивається до гірничодобувна промисловість);

б) часу правореалізації. Загальне розуміння сутності часу [77, с. 1594] дозволяє дійти висновку, що в юридичному контексті час – це умовна та обмежена категорія, яку в юридичній науці та практиці використовують для окреслення рамок перебігу процесів, тривання явищ, їх етапів, обрахування характеру діянь відповідно до цих рамок. В аспекті питання, що нами розглядається, часові межі здійснення працівником трудових прав, наприклад, виявляються в тому, що працівник, може здійснювати право: на перерву для відпочинку і харчування протягом не більше 2 годин (ч. 1 ст. 66 КЗпП України); на вихідний день при 6-денному робочому тижні та на 2 вихідні дні – при 5-денному робочому тижні (ч. 1 ст. 67 КЗпП України); на

отримання компенсації за працю у святкові і неробочі дні, що визначені у ч. 1 ст. 73 КЗпП України (ст. 107 КЗпП України) тощо.

3. *Межі об'єктивно-суб'єктного правового характеру*. Зазначені рамки здійснення суб'єктивних трудових прав безпосередньо окреслюються змістом і характером правосуб'єктності працівника [див., напр.: 310], котрий є реалізатором відповідних суб'єктивних прав. У даному контексті важливо враховувати, що змістова (сутнісна) особливість правосуб'єктності особи безпосереднім чином виражається в тому, що в її рамках визначаються саме ті юридично значущі характеристики, які трансформують реальну особу, котра володіє певним набором відповідних властивостей, в носія того чи іншого правового статусу, що має у площині об'єктивного права трудоправове значення [342, с. 97]. Отже, з урахуванням того, що правосуб'єктність особи складається з правоздатності, дієздатності та деліктоздатності, можемо дійти думки, що межі об'єктивно-суб'єктного правового характеру здійснення працівником трудових прав є результатом обсягу його правоздатності і дієздатності. У широкому сенсі це сукупно означає, що працівник може реалізувати лише ті права, якими він володіє у відповідний момент часу.

Таким чином, з огляду на викладене зазначимо, що здійснення трудових прав працівником може слугувати меті їх реалізації (корелюється із метою трудового права, завданнями підтримання правопорядку загалом та в сфері праці зокрема, а також із потребою забезпечення належного рівня соціальної безпеки держави), що є важливим елементом реалізації цих прав. Але належне здійснення працівником трудових прав може мати місце лише у тому разі, коли:

1) здійснення цих прав достатнім чином нормативно врегульоване в законодавчому, підзаконному, зокрема, локальному акті або ж у договірному порядку;

2) ці права здійснюються ним без бар'єрів з боку роботодавця, його колег і трудового колективу, суспільства та держави;

3) при здійсненні трудових прав працівник може розраховувати на відповідні забезпечувальні, охоронні, захисні заходи з боку зобов'язаних осіб та оптимальним чином отримує їх у разі необхідності, досягаючи необхідного ефекту;

4) під час та/або у результаті здійснення трудових прав працівник, що здійснює ці права, отримує в належній мірі та у передбачений нормативним (договірним) чином спосіб блага, які закладені у сенс трудових прав, які працівником реалізовуються;

5) працівник здійснює трудові права в окреслених правом межах, не зловживаючи трудовими правами та їх здійсненням.

Хоча в теорії трудового права реалізація трудових прав працівників розглядається в контексті мінімізації перешкод для відповідних дій працівника, його захисту у відповідному процесі, не меншої уваги в окресленому аспекті заслуговує дослідження проблематики здійснення трудових прав працівником у визначених правом межах, не зловживаючи ними. Загострює проблему зловживання трудовими правами (їх здійснення) той факт, що в законодавстві України про працю безпосередньо не закріплені стандарти та правила, якими б працівнику заборонялось здійснювати трудові права, виходячи за межі їх реалізації.

2.3 Основні юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників

В умовах посттоталітарних трансформацій, а особливо в період реалізації державної політики наближення українського законодавства до права Європейського Союзу, дослідження прав і свобод людини, вирішення проблеми забезпечення та посилення їх захисту набуло особливої значущості й актуальності, що викликало серед представників різних галузей права «неабияку зацікавленість до їх осмислення і реалізації» [207, с. 184]. При цьому найбільшу увагу вчені-юристи приділяють саме здійсненню особами своїх прав і свобод, а також гарантіям їх реалізації, що цілком закономірно.

Це пояснюється тим, що належна (та, яка співвідноситься із усіма вимогами принципів верховенства права, законності, справедливості тощо) реалізація уповноваженою особою (реалізатором) будь-якого суб'єктивного права безпосередньо залежить, зокрема, від існуючої в державі, в якій реалізатором об'єктивується суб'єктивне право, системи гарантій, які прямо або ж опосередковано спрямовують свій юридичний вплив на доведення рівня якості правового регулювання до меж, за яких у суб'єкта права як реалізатора суб'єктивного права будуть усі необхідні реальні можливості для використання відповідних повноважень щодо реалізації суб'єктивного права [1, с. 147]. Саме тому поняття «гарантії» застосовне «практично у всіх сферах людського буття, хоча найбільш широко воно застосовується у сфері права» [125, с. 183].

Хоча проблематика юридичних гарантій на сьогоднішній день широко досліджена багатьма українськими вченими, слід констатувати, що останні тенденції реформування трудового законодавства України, поглиблення європеїзації трудового права нашої держави обумовлюють потребу в переосмисленні вказаних юридичних гарантій. Окрім того, звернемо увагу на те, що питання юридичних гарантій здійснення працівниками трудових прав, на відміну від юридичних гарантій трудових прав, залишається малодослідженою темою. Таким чином, актуальність теми юридичних гарантій здійснення працівниками трудових прав пов'язана з необхідністю вироблення актуальних теоретичних положень, спрямованих на вдосконалення норм трудового права, які стосуються гарантій здійснення трудових прав працівниками.

Зазначимо, що визначенню юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників закономірним чином передує загальне визначення гарантій, гарантій здійснення прав людини. При цьому українські філологи в тлумачних словниках сучасної української мови слово «гарантія» переважно інтерпретують в якості «поруки в чомусь» [77, с. 222]. У юридичній же науці поняття гарантій розкривається в якості певного інструменту, використання

суб'єктами права якого переважно має місце тоді, коли: «сторони суспільних відносин не здатні без відповідних гарантій нормалізувати суспільну взаємодію між собою (ця їх взаємодія або ж продукт взаємодії нестабільна в процедурному аспекті або ж у фактичних результатах взаємодії); існують реальні чи потенційні ризики для однієї або ж двох (більше) сторін суспільної взаємодії, що в рамках цієї взаємодії або ж в результаті такої може бути завдано шкоди їх правам, свободам, законним інтересам і потребам» [125, с. 183]. Вчені констатують, що явище гарантій вибудуване на основних принципах, культивованих людством: гуманізму, справедливості, законності, доцільності, рівноправності, а також на інших правових принципах [295, с. 133]. Саме тому, як вбачається, гарантії за своєю концептуальною сутністю мають переважно юридичний характер. При цьому більшість правознавців виходить із того, що гарантії – це набір (сукупність) або система умов, засобів, факторів, інструментів суб'єктивного та об'єктивного характеру, існування та застосування яких робить процеси реалізації особами своїх прав, законних інтересів, а також виконання обов'язків більш ефективними та стабільними. Звідси можемо констатувати, що до категорії «гарантії» слід включити надзвичайно широкий спектр явищ, адже абсолютна більшість організаційно-правових засобів, інструментів так чи інакше спрямована у своєму функціонуванні на забезпечення відповідних прав, свобод та законних інтересів суб'єктів права [11, с. 89; 569, с. 63]. Окрім того, гарантії входять до структури правового статусу особи, якій надаються ці гарантії [278, с. 133].

Хоча гарантії характеризуються правовою сутністю, як правило, в юридичній науці правники поділяють гарантії на загальносуспільні та юридичні [45, с. 52]. Проте у контексті нашого дослідження важливо зосередити увагу саме на юридичних гарантіях, які в тлумачних словниках сучасної української мови трактуються в якості «законодавчо закріплених засобів охорони прав і свобод громадян, способів їх реалізації, а також засобів охорони правопорядку, інтересів суспільства і держави» [77, с. 222].

Наприклад, А.В. Пономаренко вважає, що юридичні гарантії – це сукупність умов, способів і засобів, які: по-перше, є підзаконними (закріплюються в чинних нормативно-правових актах, прийнятих уповноваженими на те суб'єктами нормотворчої діяльності): по-друге, спрямовані на визначення (нормування) конкретних умов, а також порядку реалізації та здійснення особою її суб'єктивних прав, свобод, охорони, захисту та відновлення цих прав і свобод (коли має місце їх порушення) [406, с. 41]. Таким чином, юридичні гарантії, особливо тоді, коли вони є реальними (якщо є умови для реалізації відповідних гарантій), обумовлюють ту правову реальність, в якій трудові права не лише «оживають», але й це «оживлення» забезпечується, захищається й охороняється зобов'язаним суб'єктом [357, с. 303-309].

Що ж стосується поняття «юридичні гарантії у галузі трудового права», то означений термін на сьогоднішній день не має свого легального визначення. Водночас, як стверджує Н.Я. Фурлет, діюче трудове законодавство України досить часто послуговується терміном «гарантії» [569, с. 63]. Дійсно, слід погодитись із вказаним, зважаючи при цьому на зміст преамбули чинного КЗпП України, а також на юридичні приписи, які містяться в статтях 5-1, 22, 95, 118-124 та в низці інших положень Кодексу. Окрім того, певні юридичні гарантії у сфері праці передбачаються в нормах законів України, що є джерелами трудового права, зокрема у законах України 1999 року № 1045, 1996 року № 504), а також джерел інших галузей права (у законах України 1991 року № 962 [465], № 1975 [415], 1992 року № 2232 [418], 1993 року № 3543 [445] і № 3551 [468]).

Стосовно ж тлумачення терміна «юридичні гарантії у сфері трудового права», то з цього приводу слід зауважити, що в юридичній науці вченими [див., напр.: 1, с. 149; 23, с. 189-190; 491, с. 119] наразі розроблено низку різних підходів, на підставі яких пояснюється сутнісний зміст вказаного поняття. Аналізуючи підходи вчених до тлумачення вказаного явища, можемо дійти висновку, що поняття «юридичні гарантії у сфері трудового права» не тотожне за своїм змістом поняттю «юридичні гарантії здійснення

трудових прав працівників». Вказане пов’язане з тим, що гарантії прав є ширшим поняттям, адже воно складається, зокрема, із гарантій набуття цих прав, володіння ними, здійснення їх та утримання від їх здійснення. Отже, щоб сформулювати визначення поняття «юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників», необхідно врахувати як сутність юридичних гарантій, особливості цих гарантій у сфері трудового права, так і їх особливі ознаки. При цьому до основних рис таких гарантій, на нашу думку, слід віднести наступні:

1) юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав є видом юридичних гарантій трудових прав працівників. Як ми вже зазначали, досліджувані гарантії входять до складу більш складної конструкції – «юридичні гарантії трудових прав працівників», що охоплює, зокрема, юридичні гарантії набуття, володіння, користування, розпорядження працівником трудовими правами;

2) юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав входять до структури трудоправового статусу працівника. Трудоправовий статус працівника є складною юридичною категорією, що характеризує осіб з достатнім рівнем трудової правосуб’єктності, котрі уклали трудовий договір (контракт), отримали трудові права, які кореспондують обов’язки зобов’язаного суб’єкта щодо забезпечення здійснення цих прав. При цьому характер вказаних обов’язків зобов’язаних осіб є рисою їх правового статусу, а також і працівника, зважаючи на те, що означені обов’язки обумовлюють його додаткові права [355, с. 41-44];

3) юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав мають системний характер. Ця риса означає, що вказані гарантії зумовлені багатоплановістю та пов’язаністю між собою, утворюючи певну умовну «гарантійну систему», структурні елементи якої вибудувані переважно відповідно до особливостей правосуб’єктності працівника;

4) юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав характеризуються легітимністю. Вказані гарантії закріплюються у

положеннях чинного законодавства, що приймаються повноважними суб'єктами (нормотворцями) відповідно до встановленої процедури нормотворчої діяльності. При цьому слід зауважити, що ці юридичні гарантії необов'язково регламентуються законодавчими та підзаконними актами трудового законодавства, оскільки вони можуть передбачатись у нормативно-правових актах суміжних галузей права, зокрема господарського та адміністративного. Окрім того, наголосимо, що здійснення працівниками трудових прав, як ми вже зазначали, може закріплюватися в положеннях локальних нормативно-правових актів, у колективних та індивідуальних договорах (контрактах). Саме тому в цих же актах містяться й конкретні юридичні гарантії здійснення цих прав, що має особливе практичне значення, зокрема, у тих випадках, коли законодавчі та підзаконні акти державних органів не містять норм здійснення цих прав;

5) юридичним гарантіям здійснення працівником трудових прав притаманний постійний характер. Вказана риса виявляється в тому, що відповідні юридичні гарантії існують, незважаючи на те, якою буде воля з приводу дії, поширення цих гарантій зобов'язаного суб'єкта. З огляду на це зобов'язаний суб'єкт не може відмовити працівнику у здійсненні відповідних гарантій, змінювати порядок, способи, засоби і методи реалізації цих гарантій (до моменту їх зміни у належному порядку);

6) юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав забезпечуються зобов'язаним суб'єктом, однак захищаються та охороняються повноважними державними органами. Ця риса досліджуваних юридичних гарантій означає, що працівник здійснює свої трудові права, а зобов'язаний суб'єкт вчиняє усі необхідні дії (утримується від вчинення певних дій), які мінімізують вплив бар'єрів для здійснення працівником трудових прав та/або сприяють їх здійсненню. Зважаючи на специфіку умов здійснення працівником трудових прав, зазначимо, що основним безпосереднім зобов'язаним суб'єктом стосовно нормальної реалізації юридичних гарантій здійснення вказаних прав є роботодавець. Саме тому

здійснення працівником трудових прав пов'язано із численними ризиками ігнорування роботодавцем юридичних гарантій, недобросовісного виконання комплексу обов'язків з приводу реалізації юридичних гарантій. З огляду на це держава в особі повноважних органів здійснює функції, методи яких (в тому числі метод примусу) спрямовані на забезпечення реальності юридичних гарантій, а також реальності їх практичної реалізації;

7) юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав мають особливу ідеологічну спрямованість. Хоча в умовах незалежності України праця втратила своє ідеологічне наповнення, це не означає, що праця та правове регулювання праці, трудових правовідносин, повністю позбавившись від радянської ідеології, не набули нової, яка сьогодні продовжує корегуватися під впливом європейських інтеграційних тенденцій нашої держави. Розглядаючи ідеологію юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав, слід зауважити, що вона має гуманістичну спрямованість і базується на ідеї людини як найвищої соціальної цінності, що в практичній дійсності забезпечується соціальною, захисною та охоронною функціями трудового права України;

8) юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав мають обмежену дію у часі та за колом суб'єктів. Ця риса юридичних гарантій виявляється в тому, що вони поширюються лише на працівників на час, коли ці працівники перебувають у трудових правовідносинах та/або володіють необхідним для виконання тієї чи іншої трудової функції (з виконання якої випливають певні трудові права, що працівником здійснюються) обсягом трудової правосуб'єктності і т. д.

Отже, *юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав* – це вид юридичних гарантій трудових прав працівника, що входять до структури його трудоправового статусу та в практичній дійсності виявляються у сукупності передбачених у нормативних актах чи в межах договірного регулювання праці суто правових, професійних, організаційних за змістом умов, способів і засобів забезпечення максимально сприятливої та

комфортної атмосфери для належного здійснення працівником своїх трудових прав.

Таким чином, правова сутність юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав полягає у тому, що виключно за наявності певних суто правових, професійних, організаційних за суттю умов та лише за наявності вжиття певних заходів можливе належне (добровільне, повне, своєчасне та ефективне) здійснення працівником власних трудових прав. З огляду на це на роботодавця (інших зобов'язаних осіб) покладаються кореспондуючі обов'язки, недотримання яких (їх неналежне виконання) обумовлює виникнення кореспондуючих обов'язків повноважних органів щодо захисту можливості працівника здійснювати свої трудові права [372, с. 146-154].

Водночас зауважимо, що сутнісний зміст юридичних гарантій у трудовому праві, їх об'єктивація конкретизується у залежності від суб'єкта, права якого здійснюються, а також у залежності від права, що забезпечується певними гарантіями. Н.Я. Фурлет, розглядаючи юридичні гарантії здійснення трудових прав керівником закладу вищої освіти, зазначає, що ці гарантії забезпечують можливість «при належному виконанні своїх трудових обов'язків отримувати встановлені у законодавстві соціальні блага (премії, пільги, обслуговування). З одного боку, наявність реальних гарантій сприяє якісному та ефективному виконанню ними своєї трудової функції, з іншого боку, їх наявність забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів сторонами трудових відносин» [569, с. 76].

Конкретизація досліджуваних юридичних гарантій у залежності від певних умов та обставин дозволяє дійти висновку, що ці гарантії можуть бути класифіковані за цими обставинами. Класифікація юридичних гарантій здійснення трудових прав працівниками важлива для використання на теоретичному та практичному рівнях з огляду на необхідність удосконалення їх змісту та сутності в межах загального та спеціального трудового

законодавства, наукових здобутків навчальних дисциплін [11, с. 89]. При цьому зазначимо, що в теорії права України вченими [див., напр.: 184, с. 177; 293, с. 16; 491, с. 119] розроблено низку підходів до класифікації досліджуваних гарантій.

У контексті цього наукового дослідження особливої уваги заслуговують гарантії захисту здійснення працівником трудових прав. При цьому зазначимо, що захист трудових прав працівників є науковою категорією, котра вивчалась ще радянськими вченими, якими у тій чи іншій мірі вдалось обґрунтувати точку зору, відповідно до якої «із захистом трудових прав стійким чином пов'язувалося примусове їх відновлення в превентивній діяльності спеціалізованих органів». При цьому українська вчена І.В. Лагутіна стверджує, що захист суб'єктивних трудових прав і законних інтересів працівників в Україні прямо зумовлений об'єктивацією захисної функції національного трудового права (вона виявляється у встановленні стандартів гідної праці, а також в низці інших публічних гарантій суб'єктивних трудових прав, включаючи також конкретизацію підстав і умов юридичної відповідальності за порушення відповідних суб'єктивних прав та інтересів), що таким чином виражає собою захисну функцію держави, яка реалізовується у сфері праці. У більш конкретизованому вигляді, на думку провідної вченої, захист суб'єктивних трудових прав і законних інтересів працівників може пов'язуватись із наступними факторами: по-перше, із забезпеченням дотримання суб'єктивних трудових прав працівників; по-друге, з попередженням (профілактикою) порушень цих прав; по-третє, з реальним відновленням незаконно порушених прав працівників; по-четверте, із встановленням у нормах законодавства про працю заходів щодо притягнення до юридичної відповідальності роботодавців за порушення прав і свобод працівників (це супроводжується також інституційним забезпеченням ефективності дії інституту юридичної відповідальності роботодавців) [274, с. 7].

Також зазначимо, що в наявній науковій літературі ученими розкриваються способи та засоби захисту трудових прав працівників. Зокрема Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб [117, с. 42] обґрунтовують зміст і систему способів захисту трудових прав працівників, І.В. Гриненко розкриває зміст засобів захисту трудових прав [138, с. 17]. При цьому, як вбачається, ученими досить часто ототожнюються способи та засоби захисту трудових прав. Це може бути пов'язане із тим, що вказана проблема також простежується і в тлумачних словниках української мови [77, с. 420, 1375]. Водночас, як випливає з викладеної позиції Н.Д. Гетьманцевої та І.Г. Козуб, означені наукові категорії не є однаковими за своїм змістом, тобто не є синонімічними [117, с. 37].

Отже, існуючі способи захисту здійснення працівником трудових прав в Україні поділяються на наступні дві форми:

1. *Неюрисдикційну форму захисту здійснення працівником трудових прав*. Ця форма захисту здійснення працівником трудових прав може трактуватись в якості способу захисту й передбачає самозахист здійснення працівником трудових прав. При цьому зауважимо, що самозахист трудових прав випливає з їх природи, раннє осмислення яких можна віднести до праць античних мислителів, зокрема піфагорійців (VI-V ст. до н. е.). Проблематика самозахисту також залишається актуальним питанням, якому традиційно приділяється увага вчених-цивілістів [див., напр.: 24; 536; 578]. Це пов'язано з тим, що поняття «самозахист» було розроблено та активно концептуалізується саме в межах цивільного права. На думку цивіліста Л.Л. Стецюк, самозахист є неюрисдикційною формою захисту, яка охоплює собою сукупність способів: по-перше, покликаних за своєю сутністю захищати суб'єктивні права суб'єктів правовідносин, що охороняються в силу закону; по-друге, здійснюваних суб'єктом, який в конкретному випадку (в рамках здійснюваних ним заходів захисту) не може бути інтерпретованим в якості суб'єкта владних повноважень, що виконує у зв'язку з цим власні посадові функції [536, с. 153, 157].

Що ж стосується самозахисту у сфері праці, то, на думку української вченої М.М. Грекової, під самозахистом слід розуміти певну сукупність самостійних і узгоджених з вимогами об'єктивного права діянь працівника, що: по-перше, спрямовані на припинення триваючого порушення суб'єктивного права цієї особи (на відновлення його права, яке вже було порушене); по-друге, передбачені законодавством України про працю або ж трудовим договором (контрактом), укладеним працівником, що застосовує самозахист; по-третє, не передбачають у своєму здійсненні звернення працівника до відповідних органів публічної служби, які проводять юрисдикційний захист суб'єктивних трудових прав [137, с. 16].

Зважаючи на різні підходи до розуміння поняття «самозахист», зауважимо, що головною ознакою самозахисту є те, що він здійснюється працівником самостійно. У зв'язку із цим зазначимо, що обрання певного способу здійснення заходів самозахисту своїх суб'єктивних прав належить: по-перше, особі, котра планує, здійснює ці заходи у зв'язку з тим, що її права були порушені та підлягають захисту; по-друге, будь-якій іншій особі, котра обґрунтовано вважає, що її права можуть бути порушені в перспективі [578, с. 210].

Отже, важливою умовою самозахисту є наявність підстав для здійснення цього виду неюрисдикційної форми захисту здійснення працівником трудових прав. Це означає, що дії (бездіяльність) працівника самозахисного характеру повинні бути реакцією на створену роботодавцем перешкоду, яка заважає працівнику здійснювати свої трудові права. Наприклад, працівник може відмовитись від виконання трудової функції у тому разі, коли роботодавець неправомірним чином відмовляється надати йому щорічну (іншого виду) відпустку або, зокрема, відмовитись виходити на роботу у дні, які є для нього вихідними та які роботодавець самовільно і протиправно називає робочими. У обох випадках роботодавець протиправним чином унеможливлює здійснення працівником права на відпочинок (на відпустку, відпочинок), що є фактичною підставою для

самозахисту трудових прав. Однак задля уникнення негативних наслідків самозахисту у виді дисциплінарної відповідальності, зокрема й розірвання трудового договору з цим працівником, необхідними є докази порушення роботодавцем трудових прав працівника, створення бар'єрів для здійснення працівником своїх трудових прав [346, с. 53-56].

На вказані обставини звертають увагу також і вчені. Зокрема український юрист-трудовик В.Я. Буряк наголошує на тому, що засоби захисту свого трудового права від порушень і протиправних посягань мають бути не забороненими законом та не можуть суперечити загальноприйнятим нормам поведінки у суспільстві [64, с. 22].

Аналізуючи особливі риси самозахисту працівником трудових прав, слід погодитись із тим, що у порівнянні з іншими способами захисту трудових прав самозахист має ряд переваг, зокрема: сприяє більш оперативному вирішенню конфліктної ситуації, коли самозахист забезпечений відповідними юридичними та організаційними гарантіями реалізації цього права; є менш витратним способом відновлення порушених трудових прав; у працівника є можливість самостійного планування і контролю ходу заходів із самозахисту, а також припинення застосування цих заходів. Попри це, на жаль, вітчизняний законодавець визначає зміст самозахисту лише в загальних контурах, ігноруючи об'єктивну та нагальну потребу в ретельній деталізації такого виду захисту [578, с. 212], з огляду на що можна дійти думки, що самозахист по сьогодні є надзвичайно ризикованим для будь-якого найманого працівника видом (способом) неюрисдикційної форми захисту здійснення ним суб'єктивних трудових прав. Вказане пояснюється тим, що неврегульованість самозахисту у чинному законодавстві України про працю нівелює вимоги фундаментального принципу юридичної визначеності й, як наслідок: по-перше, мінімізує ефективність реалізації цього способу захисту; по-друге, ставить працівника під множину ризиків бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності.

2. *Юрисдикційну форму захисту здійснення працівником трудових прав*. У контексті, що нами розглядається, ця форма захисту виявляється щонайперше в тому, що бар'єри для належного здійснення працівником власник трудових прав усуваються за імперативним «розпорядженням» повноважного суб'єкта, який не є стороною трудового спору з приводу вказаних бар'єрів, а ігнорування цього «розпорядження» обумовлює виникнення в роботодавця негативних наслідків, передбачених законодавством про працю, пов'язаних, зокрема, із заходами примусу. З огляду на це основними способами юрисдикційної форми захисту здійснення працівником трудових прав є наступні:

1) профспілковий спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. Зважаючи на приписи ч. 1 ст. 1 Закону України 1999 року № 1045, зазначимо, що профспілки можуть бути віднесені до колективних суб'єктів громадянського суспільства, які є органами публічної (однак недержавної) влади, які поряд із суб'єктами публічного адміністрування сприяють захисту суб'єктивних прав працівників у сфері праці та зайнятості [640, с. 222-233]. Український вчений В.Ю. Нікіфоров справедливо зауважує, що профспілки за своєю організаційно-правовою природою можуть розглядатися в якості громадських організацій, які характеризуються особливим соціальним призначенням і для яких специфічним є те, що даною організацією об'єднані лише працівники, в яких констатується наявність спільного інтересу за родом (напрямком) їх професійної діяльності. При цьому юрист-трудовик уточнює, що основне соціальне призначення даних громадських організацій можна звести до представництва, реалізації та захисту суб'єктивних трудових (низки інших соціально-економічних) прав працівників, їх свобод, а також їх законних інтересів (зокрема тих із них, які беруть участь у відповідній профспілці – є її членами) [323, с. 142]. При цьому слід наголосити на тому, що основною функцією профспілок є саме їх захисна функція [62, с. 80], що прямо випливає зі змісту ч. 1 ст. 2 та ст. 19 Закону України 1999 року № 1045.

Додатково в контексті викладеного слід звернути особливу увагу на наступне: по-перше, у питаннях профспілкового захисту колективних інтересів найманих працівників профспілки (їх об'єднання) здійснюють представництво і захист законних інтересів таких працівників незалежно від їх членства у профспілці; по-друге, в контексті профспілкового захисту індивідуальних прав та інтересів представництво, зокрема, у взаємовідносинах з роботодавцями, при реалізації конституційних суб'єктивних прав на судовий захист чи на звернення за захистом до Уповноваженого ВРУ з прав людини, а також до міжнародних судових установ, та захист найманих працівників здійснюється стосовно своїх членів профспілки;

2) захист здійснення працівником трудових прав комісією по трудових спорах. Поняття «комісія по трудових спорах» (далі – КТС, Комісія) вперше у законодавстві з'явилося в Положенні про порядок розгляду трудових спорів від 31 січня 1957 році, а в подальшому знайшло своє закріплення у кодифікованому законодавчому акті про працю. На сьогоднішній день законодавець у п. 1 ч. 1 ст. 221 КЗпП України передбачає, що КТС належать до органів, які розглядають трудові спори, організація та компетенція яких регламентується ст. ст. 223 і 224 Кодексу. З огляду на ці норми законодавства про працю трудовий спір підлягає розглядові в Комісії за наявності наступних обставин: працівник самостійно (в рамках захисту профспілки, членом якої він є) не спромігся врегулювати існуючі в дійсності розбіжності в рамках безпосередніх переговорів з роботодавцем (адміністрацією підприємства, установи, організації). При цьому особливості захисту вказаним органом можливостей належного здійснення працівником трудових прав фрагментарно окреслюється у ст.ст. 225-227, 229-230 КЗпП України.

На думку українського вченого І.О. Бута, захист КТС схожий із третейським способом захисту суб'єктивних прав (беручи до уваги досвід держав, в яких діють третейські суди *ad hoc* для вирішення трудоправових спорів), зважаючи на наступне: а) обидва ці способи захисту являють собою

розгляд приватноправового спору, який здійснюється окремим органом, що залучається стороною (сторонами) виниклого спору до його вирішення; б) формування персонального складу Комісії та третейського суду *ad hoc* здійснюється самими сторонами (при цьому кількість працівників-членів КТС має становити принаймні половину її складу; за цією формулою формується також склад третейського суду *ad hoc*); в) рішення як КТС, так і третейського суду *ad hoc* не можуть вважатися виконавчими документами, однак у ряді випадків вони забезпечуються примусовим порядком виконання. Проте слід погодитися з ученим у тому, що КТС має все ж свою специфіку, суть якої полягає в наступному: а) Комісія створюється як постійний орган на відповідному підприємстві (у його підрозділі), в якому працює не менше 15 осіб, за рішенням відповідних загальних зборів (конференції) трудового колективу безпосередньо для розгляду трудоправових спорів, що виникають: між працівником і роботодавцем (адміністрацією) в межах відповідного підприємства (його підрозділу); б) обсяг вимог до третейських суддів, а також до членів КТС відрізняється значною мірою; в) формування КТС з числа працівників, з одного боку, має створювати умови підвищення рівня гарантованості захисту суб'єктивних прав працівника, проте, з іншого боку, існуюча організаційна та матеріальна залежність працівників-членів Комісії від роботодавця, а також наявність організаційно-технічного та іншого забезпечення функціонування КТС роботодавцем сукупно нівелюють належну самостійність (незалежність) даного органу як такого, що здатний бути вільним від впливу роботодавця у вирішенні спорів, стороною яких є роботодавець; г) є принципова відмінність в порядку звернення працівника до Комісії і до третейського суду *ad hoc*; ґ) звернення працівника до КТС не позбавляє його конституційного права використовувати після цього можливості судового захисту власного суб'єктивного права, коли працівник не згоден з винесеним Комісією рішенням, що виключено для третейських судів [65, с. 185]. На підставі викладеного можемо дійти висновку, що захист Комісією можливостей працівника здійснити свої трудові права є особливим

способом захисту, до якого він може вдатися в межах досудового порядку вирішення трудового спору.

Водночас необхідно зауважити, що досліджуваний спосіб захисту здійснення працівником трудових прав характеризується своїми недоліками та перевагами, на які неодноразово звертали увагу українські вчені [див., напр.: 67, с. 10; 144, с. 67; 408, с. 76; 527, с. 46-51]. Недоліки захисту Комісією трудових прав працівників (їх здійснення) були цілком аргументовано розкриті С.Я. Вавженчуком [68, с. 30] та В.О. Радіоновою-Водяницькою [484, с. 329]. Так, зазначимо, що стан правового регулювання захисної діяльності КТС та соціально-правові реалії діяльності цього органу, що розглядає трудові спори, нівелюють ефективність КТС у питанні, яке нами розглядається. При цьому переваги цього способу захисту, що зводяться переважно до економії часу та матеріальних ресурсів, які витрачаються працівником у межах судового захисту, повністю «перекриваються» такими негативними факторами захисної діяльності КТС, як залежність членів Комісії від ресурсів і волі роботодавця, який у цьому сенсі може маніпулювати членами Комісії;

3) адміністративний спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. Цей спосіб захисту ґрунтується на положеннях Закону України 1996 року № 393 [442], а також на відповідних положеннях спеціальних нормативно-правових актів, в яких підтверджується право на звернення до державного та іншого органу, а також регламентуються дії цього органу, спрямовані на вирішення питань, викладених у зверненні. Адміністративний спосіб захисту відрізняється «простотою, доступністю та зручністю для пересічного громадянина» [172, с. 134], хоча, на відміну від судового захисту, цей спосіб захисту не передбачає надання працівнику компенсацій, маючи на меті лише припинення порушення трудового права працівника і накладення відповідних штрафів на порушника [220, с. 170].

Що ж стосується визначення поняття «адміністративний спосіб захисту трудових прав», то з цього приводу звернемо увагу на те, що, наприклад,

провідний юрист-трудовик В.Я. Бурак називає адміністративний спосіб захисту формою захисту, яка є «врегульованою законом діяльністю визначеного кола державних органів зі здійснення захисту законних прав та інтересів громадян у передбаченій законом процедурній формі і полягає у відповідному реагуванні з метою попередження можливих і припинення здійснюваних правопорушень, усунення перешкод у здійсненні суб'єктивних прав і законних інтересів» [63, с. 190]. Хоча ми не погоджуємось із тим, що адміністративний спосіб захисту трудових прав виступає окремою формою захисту, адже цей спосіб охоплений юрисдикційною формою захисту, проте, на наш погляд, сформульоване українським науковцем В.Я. Бураком визначення дозволяє в повній мірі зрозуміти сутність розглядуваного способу захисту здійснення працівником трудових прав.

Адміністративний спосіб захисту права передбачає, що припинення правопорушення відбувається за участі органів державної влади [97, с. 66]. В.Я. Буряк, розглядаючи структуру суб'єктів, які повноважні здійснювати адміністративний захист трудових прав, цілком справедливо доходить думки, що їх можна поділити на дві великі групи: органи загальної компетенції (КМУ, центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, місцеві державні адміністрації) та органи спеціальної компетенції (органи Державної служби з питань праці [436]; санітарно-епідеміологічні органи; органи державної інспекції ядерного регулювання України; органи державного нагляду (контролю) у сфері пожежної, техногенної безпеки та цивільного захисту; Уповноважений ВРУ з прав людини) [63, с. 191]. При цьому слід врахувати, що наведену структуру вчений складав у 2016 році, з огляду на що окремі державні органи, зазначені у структурі, на сьогоднішній день ліквідовані (наприклад, Держсанепідслужба 29 березня 2017 року [151] була ліквідована, а її функції були надані МОЗ України, Державній службі України з питань праці та Держпродспоживслужбі). Водночас, аналізуючи наведену В.Я. Буряком структура суб'єктів, які повноважні здійснювати адміністративний захист

трудових прав, доходимо думки, що ця структура може слугувати основою для поділу адміністративного захисту трудових прав на загальні та спеціальні способи адміністративного захисту вказаних прав [337, с. 86-88]. Таким чином, зважаючи на обмеженість обсягу нашого дослідження в загальному контексті розглянемо спеціальні способи адміністративного захисту здійснення працівником трудових прав, а саме:

а) захист здійснення працівником трудових прав органами Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці). У загальному контексті Держпраці захищає працівників стосовно їх можливості здійснювати трудові права шляхом реалізації державного нагляду (контролю) за низкою суб'єктів, які повинні дотримуватись вимог законодавства про працю, адже ігнорування ними такого обов'язку призводить до зниження рівня соціальної безпеки працівників. Що ж стосується безпосереднього захисту здійснення працівником трудових прав, то звернемо увагу на те, що відповідно до підп. 47 п. 4 Положення про Держпраці [438] вказаний орган розглядає надіслані громадянами звернення з усього спектру питань, які пов'язані з діяльністю цього суб'єкта владних повноважень. Отже, працівник може звернутись до вказаного органу зі зверненням, в якому буде повідомлено про факти порушення його трудового права (права на працю та соціально-правові блага, що надаються у межах задекларованої праці, права на безпечні умови праці, права на виплату заробітної плати тощо), а Держпраці повинно буде відреагувати на це звернення, вплинути на відповідного порушника;

б) захист здійснення працівником трудових прав органами Державної інспекції ядерного регулювання України (далі – Держатомрегулювання). Вказаний державний орган здійснює загальний захист працівників стосовно можливості здійснювати трудові права шляхом реалізації завдань, які закріплені у підпунктах 8 і 9 п. 4 Положення про Держатомрегулювання [435]. Крім цього, згідно з підп. 56 п. 4 Положення цей орган публічної служби також повноважний розглядати звернення громадян з усіх питань, які стосуються його діяльності. Саме тому будь-який працівник, що працює на

підприємстві, за яким здійснює нагляд Держатомрегулювання та яке, порушуючи законодавство про безпеку використання ядерної енергії, унеможливлює належне здійснення працівником трудових прав, може звернутись до Держатомрегулювання з відповідним зверненням. Відповідний орган повинен з'ясувати обставини порушення, викладені у зверненні, та вплинути законним чином на порушника, усуваючи таким чином бар'єри для здійснення працівником трудових прав;

в) захист здійснення працівником трудових прав органами Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС). Зважаючи на підпункти 65 і 68 п. 4 Положення про ДСНС [437], зазначимо, що вказаний державний орган у загальному контексті захищає можливість здійснення працівниками трудових прав шляхом виконання специфічних обов'язків, які були покладені на нього. Згідно з підп. 60 п. 4 Положення ДСНС здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних зі своєю діяльністю, підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління ДСНС. Таким чином, працівник, звертаючись із заявою до ДСНС, може розраховувати на уможливлення здійснення ним трудових прав шляхом впливу ДСНС на роботодавця-порушника, котрий перешкоджає працівнику належним чином здійснювати вказані права шляхом недодержання та/або невиконання вимог законодавства України у сфері цивільного захисту, а також пожежної і техногенної безпеки;

г) захист здійснення працівником трудових прав Уповноваженим ВРУ з прав людини (Омбудсманом). Особливості правозахисної діяльності Омбудсмана викликають зацікавленість серед українських вчених [див., напр.: 32; 134; 167; 301; 302], що цілком закономірно, адже Уповноважений – це незалежний, політико-нейтральний, а також правозахисний орган публічної влади, котрий також одноосібно (будучи органом публічної влади у формі посадової особи) здійснює контрольно-наглядову діяльність (видає згідно зі ст. 15 Закону України 1997 року № 776 [471] акти реагування та

звертається з поданнями) у сфері прав людини й призначається безпосередньо національним парламентом [98, с. 94].

У контексті питання, що нами розглядається, особливої уваги заслуговує внесення подання Уповноваженим з метою вжиття тих чи інших об'єктивно необхідних заходів (протягом 1 місяця) з приводу вчинення дій, спрямованих на усунення виявлених Омбудсманом порушень суб'єктивних прав і свобод людини та громадянина, зокрема тих, якими унеможливлюється належне здійснення працівником трудових прав. Водночас необхідно мати на увазі, що особливістю актів реагування Уповноваженого є те, що вони не мають імперативного характеру, що складає особливу проблему для реалізації правозахисної функції держави в позасудовій формі [див., напр.: 32, с. 155-156]. Проте з метою належного забезпечення реального виконання прийнятих Омбудсманом рішень на практиці використовуються різні методи впливу (переконання, рекомендації, заохочення, стимулювання, виховання, пропаганда тощо). Зазначені методи, на думку вченого, являють собою сукупність прийомів (способів), які цілісно спрямовані на досягнення конкретної мети та завдань, що опосередковані необхідністю виконання актів Омбудсмана. В умовах поточного розвитку України як сучасної європейської правової держави серед зазначених методів найбільшого поширення отримує саме метод переконання. Він виражається у впливі (з використанням різного роду роз'яснювальних, а також виховних заходів) Омбудсмана на свідомість певних осіб (чітко невизначеного кола осіб) з метою стимулювання у них активного та вдалого перебігу процесу формування твердого внутрішнього переконання в тому, що правомірна поведінка у вигляді дотримання ними юридичних приписів стосовно захисту прав людини – це доцільна діяльність [33, с. 195]. З огляду на це зазначимо, що основним недоліком захисту Омбудсманом можливості здійснення працівником трудових прав, на нашу думку, можна вважати те, що характерною рисою, яка відрізняє інститут Уповноваженого від низки інших публічних правозахисних органів, які є органами публічної влади, можна

вважати відсутність належних правових гарантій, які забезпечували б дієвість актів Омбудсмана, зокрема його рекомендацій. На дану обставину звертає увагу й О.Л. Стасюк, констатуючи відсутність у чинному законодавстві гарантій, які б забезпечували в дійсності розгляд та застосування адресатами рекомендацій Омбудсмана відповідних рекомендацій. Проблематика цього питання обумовлена тим фактом, що вказані рекомендації по сьогодні не характеризуються обов'язковою юридичною силою, а повністю ґрунтуються на переконливості використаної Омбудсманом аргументації, а також на йог авторитеті як особистості [535, с. 143-144]. Таким чином, виконання і застосування ций рекомендацій цілком залежать від рівня правосвідомості адресата такого акта, бажання його бути соціально відповідальним тощо;

4) судовий спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. Розбіжності між суб'єктами договірних відносин можуть вирішуватися в процесі переговорів, але,враховуючи складність порушених прав, необхідним є закріплення у законодавстві можливостей для судового захисту [313, с. 118], що виступає важливим способом захисту здійснення працівником трудових прав у системі юрисдикційної форми захисту.

Зазначимо, що право на судовий захист закріплюється у ст. 7 Закону України 2016 року № 1402 [470]. У контексті змісту зазначеної норми Закону погодимось із українським науковцем С.В. Моліцьким, котрий наголошує на тому, що у зазначеній нормі законодавець окреслює правозахисний характер діяльності суду, оскільки у ст. 7 Закону йдеться не про захист судовою владою певного обсягу прав, а виключно про судовий захист суб'єктивних прав. Дана позиція також співвідноситься зі ст. 55 Конституції України, в якій передбачено право на захист прав і свобод людини та громадянина, яке задовольняється судом [58, с. 549]. Саме тому слід погодитися з тим, що підвищення рівня доступності та міри ефективності судового захисту суб'єктивних прав, зокрема трудових прав, а також законних інтересів суб'єкта права є одним з основних завдань будь-якої сучасної правової

держави. Головним чином мова йде про державу, в якій здійснюється моніторинг судової практики, практики діяльності системи правосуддя, на основі чого формуються стратегії та програми реалізації судово-правової реформи, а також створюються проєкти вдосконалення норм процесуального законодавства [19, с. 4].

Закономірним чином праву на судовий захист приділяється досить широка увага українських та зарубіжних вчених різних галузей права [118; 500]. При цьому, аналізуючи різні підходи до розуміння сутності вказаного права, можна зробити висновок про єдність вчених у тому, що право особи на судовий захист слід розглядати в якості основоположного, абсолютного й такого права, яке стосується всіх без винятку людей, на яких поширюється національна юрисдикція [528, с. 56; 540, с. 95; 566, с. 155]. Проте звернемо увагу на те, що вчені, намагаючись конкретизувати сутнісну характеристику означеного права, вкладають в цю характеристику різні аспекти його вияву (у межах тих галузевих правовідносин, які вони досліджують) [див., напр.: 19, с. 4; 173, с. 82], з огляду на що може виникнути думка стосовно різного розуміння вченими сутності права на судовий захист.

Найбільш повно розкривається сутність права на судовий захист тими вченими, котрі стверджують, що право на судовий захист є науковим поняттям, яке охоплює як матеріальний, так і процесуальний аспекти цього права. У цьому сенсі матеріальний аспект права на судовий захист стосується права на відновлення порушених прав і захист законних інтересів й права на відшкодування шкоди, а процесуальний – права на звернення до судових органів, тобто права на судовий розгляд заявленої вимоги. З огляду на це можемо констатувати, що найбільш комплексний підхід до розуміння означеного права формулює О.М. Капля, зазначаючи, що право на судовий захист виявляється не лише «у реалізації права на звернення до суду (процесуальна складова), але й в отриманні судового рішення та його виконанні – задоволенні заявлених вимог (матеріальна складова)» [194, с. 112; 195, с. 63].

Що ж стосується безпосередньо сфери праці, то звернемо увагу на те, що праву на судовий захист трудових прав працівників тривалий час приділяється досить широка увага українських юристів-трудовиків, а також юристів-цивілістів [див., напр.: 50, с. 151; 76; 146; 241–243; 283; 314; 570; 574; 587]. При цьому вказане право зазвичай формулюється залежно від тих чи інших підходів до розуміння права на судовий захист. Наприклад, українська вчена Н.В. Конопльова звертає увагу на те, що право працівників на судовий захист правниками, як правило, трактується як конституційне право, як форма захисту трудових прав, як спосіб, засіб захисту, як самостійне право і як право, що обумовлюється існуванням іншого (матеріального) права (носить прикладний характер), як механізм реалізації матеріального права в цілому. При цьому вчена вважає, що під поняттям «право працівників на судовий захист» варто розуміти «визначені Конституцією та законодавством України, юридично гарантовані можливості працівника звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до компетентного органу (суду) з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусового виконання обов’язків, зміни чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги» [236, с. 272]. На нашу думку, попри бажання вченої найбільш повно сформулювати дефініцію означеної наукової категорії, наведене визначення ускладнює розуміння терміна «право працівників на судовий захист». Також недоліком цієї дефініції є й те, що судовий захист, який виступає способом захисту, тлумачиться в якості певного процесу, в ході якого працівник може використовувати способи та засоби захисту.

Водночас В.В. Бонтлаб вважає, що право на судовий захист трудових прав являє собою регламентовану на законодавчому рівні (щодо умов і порядку) можливість правомочних осіб звертатися з позовною заявою до суду з метою захисту (відновлення) порушених суб'єктивних трудових прав та інтересів, а також діяти відповідним чином у процесі судового розгляду справи [58, с. 72]. Хоча наведене визначення є досить конкретним, ємним, на нашу думку, його основним недоліком є фрагментарність в окресленні об'єктивного вияву цього права (найбільш повно цей термін, як ми вже зазначали, можна розкрити в межах комплексного двохаспектного підходу).

З нашої точки зору, найудаліше сутність права на судовий захист трудових прав розкривається українською вченою З.І. Шевчук, на думку якої структура цього права складається з наступних елементів: а) комплексу прав на: незалежний і неупереджений суд; задоволення позовних вимог у суді; на оскарження судового рішення у порядку, визначеному процесуальним законодавчим актом; виконання судового рішення, що є діяльністю, гарантованою державою; б) сукупності юридичних можливостей уповноваженої особи: звертатися до суду із позовною вимогою захистити у відповідному процесуальному порядку порушене (оспорюване) право працівника та/або його охоронюваний законом інтерес; користуватися всіма правами та гарантіями в процесі подання до суду й розгляду судом позовних вимог [588, с. 771-772].

При цьому, враховуючи особливості судової влади [див., напр.: 511] звернемо увагу на те, що до основних ознак права на судовий захист трудових прав вчені відносять наступні ознаки: а) це право спрямовується на захист суб'єктивних трудових прав і законних інтересів; б) правомочними особами в цьому сенсі виступають суб'єкти трудового права; в) право на судовий захист гарантується як в актах міжнародно-правового рівня, так і на конституційно-правовому рівні держави; г) воно регламентується нормами Конституції та інших законів України; ґ) це право тісно пов'язано із правом на справедливий суд; д) право на судовий захист характеризується наявністю

спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; е) реалізація досліджуваного суб'єктивного права завжди здійснюється з урахуванням юридичних приписів норм трудового законодавства; є) реалізація вказаного права пов'язана із реалізацією принципів та норм судочинства; ж) реалізація цього права здійснюється з урахуванням стадій цивільного (в окремих випадках – адміністративного) судочинства; з) право на судовий захист підлягає контролю (нагляду, моніторингу) [58, с. 72].

Реалізовуючи право на судовий захист, працівник, володіючи процесуальною правосуб'єктністю, отримує усі можливості судового захисту, що обумовлено цінністю та необхідністю судової влади, що, як зазначає український учений В.В. Сердюк, виявляється в покладенні на суд особливої функції – захисту прав і законних інтересів осіб. Учений наголошує на тому, що в процесі здійснення правосуддя суд зобов'язується в силу своїх особливих повноважень забезпечити цілісний захист (в рамках наданих суду засобів захисту прав людини) комплексу суб'єктивних прав, зокрема соціально-економічних, політичних, особистих, свобод і законних інтересів людини [510, с. 14]. У такому контексті, на думку В.В. Сердюка, судовий захист постає в якості «найвищої гарантії забезпечення прав і свобод громадян та юридичних осіб, оскільки суд посідає визначене конституційними приписами положення в системі органів державної влади» [510, с. 14]. Відповідно, усі можливості судового захисту здійснення трудових прав працівника мають місце на всіх етапах розгляду справи. При цьому судовий розгляд справи вчені називають основною стадією цивільного процесу, під час якої «суд з'ясовує права та обов'язки сторін у спірних правовідносинах, надає їм юридичну оцінку, оцінює та досліджує докази, якими сторони обґрунтовують свої вимоги та заперечення, а також визначає положення законодавства, керуючись якими, ухвалює законне, обґрунтоване та справедливе рішення» [594, с. 124].

Розглянувши найбільш актуальні наукові погляди на форми захисту трудових прав та виклавши елементарну структуру форм захисту здійснення

працівником трудових прав, а також відповідних способів захисту, доходимо висновку, що розглянуті форми взаємопов’язані та врегульовані щонайперше законодавством про працю, цивільним процесуальним законодавством, а також адміністративним законодавством України. Вказане дає підстави стверджувати, що чинне законодавство нашої держави передбачає комплекс різноманітних можливостей для усунення перешкод для належної реалізації працівником власних трудових прав. При цьому, зважаючи на недоліки та переваги засобів і способів захисту здійснення працівником трудових прав, можемо стверджувати, що найбільш ефективною формою захисту є юрисдикційна форма, зокрема судовий спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. Ця обставина вказує на особливу важливість подальшого підвищення ролі судової практики як особливого напряму удосконалення правового регулювання здійснення трудових прав працівників.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Механізм реалізації трудових прав працівників – це узгоджена система дій, засобів та способів, за допомогою яких здійснюється втілення у життя (практичну дійсність) правових норм, якими закріплені суб’єктивні права працівників, які являють собою послідовність юридично значимих дій, у результаті яких найманий працівник набуває певного суспільного блага матеріального чи іншого характеру, а також охоплюють собою засоби, що сприяють і забезпечують реалізацію цих прав у разі виникнення різноманітних перепон для їх реалізації.

2. Механізм реалізації трудових прав працівників характеризують наступні його ознаки:

1) механізм реалізації трудових прав працівників співвідноситься з актами (діями, бездіяльністю, рішеннями) працівника (в окремих випадках – з актами трудового колективу, якщо працівник реалізовує ці права в колективі,

до якого він належить), а також з актами (діями, бездіяльністю та рішеннями) роботодавця, інших уповноважених забезпечувати реалізацію трудових прав працівника суб'єктів;

2) характер, обсяг і потенціал механізму реалізації трудових прав працівників має безпосередній зв'язок із нормами чинного законодавства про працю;

3) механізм реалізації трудових прав працівників спрямований на набуття працівником блага, яке закладене у відповідному трудовому праві, реалізовується, а також може бути матеріальним чи нематеріальним, вичерпуватися чи залишатися незмінним;

4) механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність кореспондуючих обов'язків;

5) механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність засобів їх забезпечення.

3. Механізм реалізації трудових прав працівників діє (знаходить динамічне вираження) у межах наступних стадій:

1) стадії вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав;

2) стадії виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права;

3) стадії отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права;

4) стадії застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників у разі відмови щодо виконання кореспондуючого обов'язку чи не отримання належного блага.

4. Здійснення працівником трудових прав – це складовий елемент реалізації трудових прав, який є процесом активного (пасивного) виконання працівником безпосередньо (опосередковано – через представника) дій (бездіяльності), цілісно спрямованих на реалізацію норм трудового законодавства (норм законодавства інших галузей права, що унормовують питання праці), сукупним результатом чого є створення необхідних і

бажаних умов для досягнення працівником соціально-правових можливостей з приводу володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів без шкоди для інтересів і потреб інших членів суспільства.

5. Здійснення трудових прав працівником належним чином виявляється у наступному:

1) здійснення цих прав належним чином нормативно врегульоване у законодавчому, підзаконному (локальному) акті (у договірному порядку);

2) ці права здійснюються ним без перешкод з боку роботодавця, його колег і трудового колективу, суспільства та держави;

3) у процесі здійснення трудових прав працівник може розраховувати на відповідні забезпечувальні, охоронні, захисні заходи з боку зобов'язаних осіб та оптимальним чином отримує їх у разі необхідності, досягаючи необхідного ефекту;

4) під час та/або в результаті здійснення трудових прав працівник отримує в належній мірі та у передбачений нормативним (договірним) чином спосіб блага, що закладені у сенс трудових прав, які працівником реалізовуються;

5) працівник здійснює трудові права в окреслених правом межах, не зловживаючи трудовими правами та їх здійсненням.

6. Межі здійснення працівником трудових прав – це правові рамки, якими окреслюється обсяг правомірних можливостей працівника стосовно досягнення ним благ у сфері праці шляхом реалізації трудових прав без порушення трудових права і охоронюваних законом інтересів колег, трудового колективу, роботодавця, третіх осіб, суспільства та держави.

Межі здійснення працівником трудових прав є неоднорідними, вони можуть поділятись на види (типи), зокрема за своїм характером. З огляду на це вказані межі поділяються на наступні види:

1) межі морально-правового характеру: а) ті, що відображають загальну сутність права та правової системи, зважаючи на які працівник, досягаючи

благ, не повинен привносити в суспільство дисбаланс інтересів та обумовлювати дисгармонію цих інтересів, що встановлені правом відповідної правової системи; б) межі, обумовлені справедливістю та розумністю юридично значимої поведінки суб'єкта права, у зв'язку із чим працівник діє чи утримується від дій, керуючись: приписами закону та правилами чесності, враховуючи права та законні інтереси інших осіб, суспільства, держави, не зловживає здійсненням своїх трудових прав; доцільністю, практичністю та раціональністю не лише в особистісному контексті, але й у загальному; в) межі, обумовлені добросовісністю юридично значимої поведінки працівника, на підставі яких працівник, здійснюючи трудові права, діє як суб'єкт, котрий володіє належним рівнем правосвідомості та правової культури;

2) межі формально-юридичного характеру: а) межі, обумовлені способами здійснення працівником трудових прав, які закріплюються в нормативних актах чи у договірному порядку в рамках імперативних або диспозитивних правил; б) просторово-часові межі здійснення працівником трудових прав; 3) межі об'єктивно-суб'єктного правового характеру, що окреслюються сутністю та характером конкретної правосуб'єктності працівника, котрий здійснює трудові права, у певний період часу.

7. Зловживання працівником здійсненням трудових прав характеризують наступні специфічні ознаки:

1) це зловживання може мати місце лише у сфері праці та, відповідно, в межах трудових правовідносин;

2) суб'єктом зловживання здійсненням трудових прав працівником є працівник у найбільш широкому сенсі розуміння його правового статусу;

3) працівник як суб'єкт відповідного зловживання виступає суб'єктом, якому належать трудові права, що здійснюються ним із зловживаннями за законом чи відповідно до іншого нормативно-правового акта (наприклад, локального), індивідуального та/або колективного договору (контракту);

4) це зловживання є умисною дією (бездіяльністю), що в теоретичному та практичному контексті важко піддається формалізації;

5) це зловживання характеризується широтою варіативності вчинення;

6) це зловживання спрямоване на завдання шкоди іншій стороні трудових правовідносин, третім особам та/або на максимізацію отримання блага.

8. Юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав – це вид юридичних гарантій трудових прав працівника, що входять до структури його трудоправового статусу та в практичній дійсності виявляються у сукупності передбачених у нормативних актах чи в межах договірного регулювання праці суто правових, професійних, організаційних за змістом умов, способів і засобів забезпечення максимально сприятливої та комфортної атмосфери для належного здійснення працівником своїх трудових прав.

9. До основних рис юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав слід віднести те, що ці юридичні гарантії:

1) є видом юридичних гарантій трудових прав працівників;

2) входять до структури трудоправового статусу працівника;

3) мають системний характер;

4) мають легітимний характер;

5) мають постійний характер;

6) забезпечуються зобов’язаним суб’єктом, однак захищаються та охороняються повноважними державними органами;

7) мають особливу ідеологічну спрямованість;

8) мають обмежену дію у часі та за колом суб’єктів.

10. Способи захисту здійснення працівником трудових прав в Україні поділяються на наступні форми:

1) неюрисдикційну форму захисту здійснення працівником трудових прав, у межах якої працівник захищає право реалізувати свої трудові права без звернення за захистом до роботодавця чи третіх сторін, а рішення по суті

спору у цьому контексті приймається або за угодою сторін, або в односторонньому порядку (ця форма захисту здійснення працівником трудових прав в якості способу захисту передбачає самозахист трудових прав);

2) юрисдикційну форму захисту здійснення працівником трудових прав, у якій бар'єри для належного здійснення працівником власних трудових прав усуваються за імперативним «розпорядженням» повноважного суб'єкта, котрий не є стороною трудового спору з приводу вказаних перешкод, а ігнорування відповідного «розпорядження» обумовлює настання для роботодавця негативних наслідків, передбачених законодавством про працю (основними способами юрисдикційної форми захисту є: профспілковий спосіб захисту; захист комісією по трудових спорах; адміністративний спосіб захисту – органами Держпраці, Держатомрегулювання, органами ДСНС, Уповноваженим ВРУ з прав людини; судовий спосіб захисту).

РОЗДІЛ 3
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА УМОВ ПОШИРЕННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1 Особливості реалізації трудових прав працівників в умовах прекаризації зайнятості

Сучасне життя та соціально-економічні відносини в будь-якій державі, як зазначає І.М. Новак, існують в динамічному та інтерактивному просторі, обумовленому переходом до постіндустріальної моделі розвитку, який стимулює виникнення соціальних інновацій [324, с. 92] та обумовлює злам вже усталеного розуміння соціально-правової природи праці, відносин у сфері праці, а також ролі трудящого у сфері праці, трудоправового статусу працівника [345, с. 262-263]. Сутнісним чином посилює цю тенденцію ідеологія меркантицентризму, у контексті якої, на думку вчених, «все» вважається важливим лише тоді, коли це «все» ефективне та прибуткове або ж може стати таким шляхом його оптимізації, наприклад, за рахунок утисків мінімально необхідного рівня соціальної безпеки особи. Отже, «все, що безперспективне» (не є ефективним і прибутковим, не може стати таким), «не викликає інтересу та не має будь-якої цінності, вагомості». Отже, будь-які витрати на «все» безперспективні та позбавлені сенсу. Керуючись ідеєю меркантицентризму, сьогочасні держави, «бажаючи щонайшвидшого процвітання, надають бізнесу широкі преференції у сфері праці, дозволяючи користуватися трудовим ресурсом критично «неоліберально» з тим, щоб в найбільшій мірі сприяти досягненню швидкого та максимального прибутку від підприємницької діяльності» [121, с. 72]. При цьому сам бізнес, що прагне швидкого економічного добробуту, «тяжіє до моделі взаємовідносин із працівниками, сформованої у період фабричного та заводського законодавства, вимагаючи від робочої сили максимального трудового

результату за умови мінімальних витрат на забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників» [121, с. 73]. Бажання роботодавців оптимізувати використання трудового ресурсу та найбільш повно використати переваги науково-технічного прогресу спричиняють, з одного боку, нову експлуатацію працівників, а з іншого боку, підвищення гнучкості зайнятості. У зв'язку із цим ринок праці стає дедалі гнучкішим та, незважаючи на те, що стандартна зайнятість залишається найбільш поширеною на ринку праці (в Україні та більшості пострадянських держав), тенденція появи нових видів зайнятості стає більш помітною та цікавою для сторін трудових правовідносин [376, с. 114-117].

Зауважимо, що кількісне та якісне зростання нетипових форм праці відбулося в Західній Європі та США ще у 70-х рр. XX ст., але визнання правом існування нестандартних трудових відносин сталося лише в кінці 1990-х на початку 2000-х рр. у нормативних актах Міжнародної організації праці [259, с. 177]. При цьому МОП, групуючи існуючі атипові (нестандартні) форми й типи зайнятості у сфері праці, в своїх документах [див., напр.: 656] класифікує їх таким чином:

1) тимчасова робота;

2) договірні відносини за участі кількох сторін (аутсорсинг та аутстафінг);

3) невизначені трудові відносини (самозайнятість та неформальна зайнятість трудящого);

4) часткова зайнятість.

Що ж стосується наукових підходів до інтерпретації видової структури нетипової зайнятості, то з цього приводу слід констатувати, що серед українських і зарубіжних вчених [див., напр.: 204; 256; 281; 282; 486; 516; 592; 614; 627; 654; 665; 667; 668] загалом відсутні універсальні підходи як до розуміння сутності такої зайнятості, так і до її видів.

Критично аналізуючи наявні в наукових розвідках підходи до розуміння нетипової (атипової, нестандартної) зайнятості [див., напр.: 158;

165; 258; 259; 413], доходимо висновку, що, хоча таку зайнятість не завжди встигають у достатній мірі осмислювати вчені, а законодавець – врегульовувати нормами діючого законодавства, ця форма зайнятості стає дедалі популярнішою на пострадянському просторі, зокрема і в Україні [345, с. 265]. Особливим чином прискорило процес «популяризації» нетипової зайнятості у нашій державі поширення з грудня 2019 року у Китаї та з березня 2020 року в Україні коронавірусної хвороби COVID-19, а також запровадження карантинних заходів, спрямованих на запобігання поширенню цієї хвороби в Україні (додатково посилило цю тенденцію також повномасштабне вторгнення РФ на територію України 24 лютого 2022 року). Однак слід наголосити на тому, що значний розвиток нетипової зайнятості на українському ринку праці спостерігався задовго до пандемії коронавірусної хвороби COVID-19. Зокрема в наукових джерелах, опублікованих до 2019 року, вчені та дослідники констатували, що потреба у підвищенні гнучкості форм зайнятості в останні роки в нашій державі пов’язана з масовим приходом на ринок праці жінок, студентів, пенсіонерів [155, с. 20; 492, с. 20], а також із тим, що в українському суспільстві збільшується категорія людей, котрі свідомо відмовляються від високого доходу, відповідальності тощо, прямуючи до альтернативних життєвих практик.

Таким чином, нетипова зайнятість – це об’єктивно вимушений відступ від загальних стандартів, які встановлює законодавець стосовно організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці, що обумовлений особливими потребами роботодавця (роботодавців) та нетипового працівника. Однак в умовах високої конкуренції на сучасному ринку праці, яку підсилюють різні соціально-економічні кризові явища, що позначаються також і на стані платоспроможності роботодавця, гнучка зайнятість не завжди однаково ґрунтується на потребах роботодавця та працівника. Бажаючи працевлаштуватись чи залишитись на робочому місці, працівники досить часто вимушені під тиском роботодавця відмовитись від стандартної

зайнятості, позбавляючись цим самим трудових прав та можливостей їх реалізації.

Вказана проблема і є тією основною причиною, зважаючи на яку в різних державах світу законодавці неоднаково підходять до питання врегулювання атипової праці. Ці підходи до атипових форм зайнятості характеризуються, як правило, наступними аспектами:

1) заборона відносин з приводу праці, що не є типовими трудовими правовідносинами;

2) відносини з приводу праці, що є атиповими формами зайнятості, трансформуються у відносини, що ґрунтуються на договорах підпорядкованої зайнятості;

3) відносини з приводу праці, що є атиповими формами зайнятості, врегульовуються спеціальним законодавством, норми якого зрівнюють права та можливості їх реалізації осіб, які зайняті у нетрадиційній формі, та працівників;

4) відносини з приводу праці, що є атиповими, врегульовуються трудовим законодавством з метою поширення сфери дії трудового права (головним чином, соціальної та захисної функції цієї галузі права) на працю трудящих, які в іншому випадку не мають того об’єму трудових прав, що їх мають працівники [624, с. 5-7].

Зважаючи на ці тенденції, вважаємо, що фрагментарні дії українського законодавця, спрямовані на лібералізацію трудового законодавства у частині розширення регулювання нетипової зайнятості, є цілком доречними, адже заборона нетипової зайнятості (її неналежне регулювання на рівні законодавства про працю): 1) призвело б до подальшої інтеграції відповідних трудових відносин у межах сфери дії цивільного права. Справа у тому, що, забороняючи нетипову зайнятість, законодавець не захищає трудящих від потенційних ризиків, а, навпаки, позбавляючи цих працівників комплексу трудових прав і можливостей їх реалізації, ставить їх перед множинними ризиками у сфері праці; 2) ускладнило б процес оперативної адаптації ринку

праці та оптимальну об’єктивацію соціальної функції держави у найбільш складні для світу та особливо для нашої держави періоди, а саме у період поширення коронавірусної хвороби COVID-19 та повномасштабної збройної агресії Росії проти України, що розпочалась 24 лютого 2022 року

У зв’язку із зазначеним підкреслимо, що трудові відносини в сучасному суспільстві ні в якому разі не втрачають свого значення, а сама галузь – своєї соціальної спрямованості, проте викликає сумнів доцільність у подальшому позбавленні нетипових працівників комплексу трудових прав і можливостей їх реалізації у сфері праці. Саме тому чинне законодавство України про працю та трудове законодавство, що має бути прийняте у процесі реформи трудового законодавства, повинно у повній мірі врегульовувати нетипові трудові відносини (при цьому слід відзначити у цьому напрямі досягнення законодавця, що обумовлені внесенням змін до КЗпП України в частині врегулювання надомної та дистанційної роботи в 2021 році), поширюючи на них свою соціальну та захисну функцію, зрівнюючи відповідні групи осіб. Цієї ж думки дотримується й низка українських вчених у галузі трудового права [див., напр.: 509]. Ключовим у зазначеній проблемі є *не врегулювання атипових форм зайнятості як таких, а саме врегулювання цих форм зайнятості в межах трудового законодавства, що дасть можливість усім особам, які зайняті у сфері праці нетиповим способом, отримати комплекс трудових прав й усіх можливостей для їх реалізації*.

З цього приводу, наприклад, Я.В. Свічкарьова наголошує, що «посилення гнучкості в регулюванні праці повинно супроводжуватися пошуком компромісу між економічним розвитком та збереженням норм трудового права, що надають соціальні гарантії працівникам» [507, с. 173], з урахуванням того, що застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається переважно за рахунок погіршення умов праці та зменшення соціальної захищеності працівників [507, с. 173]. Водночас українська вчена А.В. Дощенко зазначає, що

негативними наслідками атипової зайнятості для працівника, зокрема дистанційної праці, є те, що: зміст цієї праці полягає у «самоексплуатації» (робота у нічний час або незважаючи на хворобу); працюючи дистанційно, працівник втрачає зв'язки з колегами по роботі [155, с. 23]. Крім того, в процесі застосування нетипових форм зайнятості роботодавець встановлює для працівників інші критерії оплати праці. Зокрема у при позиковій зайнятості трапляються випадки, коли обов'язок щодо оплати послуг агентства з підбору персоналу (кадрової агенції, компанії-посередника, компанії-провайдера) лягає саме на працівника у результаті відрахувань з його заробітку. Проте ризиків та негативних наслідків нетипової зайнятості для працівника на практиці існує набагато більше, що підтверджує вітчизняна та зарубіжна практика атипової зайнятості.

Необхідно підкреслити і той факт, що атипові форми зайнятості (як у формальній, так і в неформальній економіці), які з'являються та часто трансформуються у практичній дійсності, позбавляють працівників низки трудових прав і основних соціальних гарантій, сьогодні вченими [див., напр.: 552] розглядаються в якості найважливішої проблеми сучасного трудового права. Окрім того, на цій проблемі також постійно наголошують українські профспілки, які вбачають в атипових формах зайнятості, зокрема в запозиченій праці, загрозу забезпеченню трудових прав працівників [493].

Відповідно, розглядаючи проблему правового регулювання певних категорій працівників, а саме тих, хто зайнятий у сфері праці атиповим способом, необхідно враховувати суспільно-правові та фактичні особливості флексибілізації ринку, що своєрідно відбиваються на правосуб'єктності нетипових працівників, а також на рівні захищеності їхніх трудових прав і можливостях реалізації ними цих прав [345, с. 266]. У відповідному контексті необхідно наголосити на тому, що нетипова зайнятість обумовлює наступні основні проблеми у реалізації нетиповими працівниками їх трудових прав:

1. *Нетипові форми зайнятості, які в тій чи іншій мірі врегульовані діючим законодавством, розвиваються та трансформуються відповідно до*

потреб ринку, за якими не встигає змінюватись законодавство про працю. Загальновідомо, що українське законодавство про працю на сьогоднішній день у повному обсязі не закріплює специфіку нетипових трудових відносин. При цьому ті норми трудового законодавства, які сьогодні можуть бути застосовані до регулювання праці, забезпечення та реалізації трудових прав означеної категорії працівників, дедалі більше втрачають свою достатність (навіть з урахуванням змін низки положень КЗпП України у 2020 та 2021 роках). Це можна пояснити тим, що динаміка залучення робочої сили в гнучкі трудові відносини у нашій державі, як ми вже зазначали, демонструє стрімке зростання та великий потенціал на майбутнє, постійно змінюючись під тиском потреб й вимог ринку. У зв'язку із цим на практиці ці відносини часто оформляються, тривають, призупиняються та припиняються на основі вже сформованих юридичних конструкцій стандартних трудових відносин, які не завжди враховують специфіку правосуб'єктності атипових працівників (зокрема західними вченими неодноразово вказувалось на специфіку трудових прав атипових працівників та особливість їх реалізації, захисту [див., напр.: 618; 623; 641, с. 45-63, 131-151; 666, с. 248-276]). Тобто реформування трудового законодавства в Україні має бути спрямоване й на уточнення правосуб'єктності осіб, що зайняті у сфері праці нетиповим способом, а також на трансформацію захисту нетипових працівників та забезпечення реалізації ними трудових прав.

При цьому слід зауважити, що правова невизначеність правосуб'єктності осіб, котрі зайняті у сфері праці нетиповим способом (вказане стосується не лише залучених працівників, але й надомників і дистанційних працівників, трудові відносини яких фрагментарно врегульовані на рівні КЗпП України з 2021 року), складає важливу теоретичну та практичну проблему, адже, поширюючи сферу дії трудового права на цих осіб, законодавець повинен розглядати їх в якості окремої категорії працівників, структура яких є неоднорідною.

Невирішеність окресленої проблеми цілком очевидно призведе до того, що вказана група населення, зайнята у сфері праці, не зможе захищатися законодавством України про працю, а її трудові права та реалізація цих прав не будуть гарантуватися нормами трудового права з огляду на особливості трудових правовідносин, в яких вона бере участь. Крім того, важливо враховувати, що атипові працівники також можуть належати до найбільш соціально уражених категорій працівників, яких законодавець захищає в більшій мірі (жінки, особи з інвалідністю, діти). Більше того, саме ці категорії працівників з причин, що нами вже були викладені, як і раніше, складають переважну більшість у структурі атипових працівників.

Таким чином, законодавство України про працю повинно захищати атипових працівників, а ще більше тих, хто належить до означених категорій. Вважаємо, що це було б послідовною реалізацією державою політики захисту материнства, дитинства, а також гуманізації законодавства зокрема, щодо осіб з інвалідністю, з одного боку, та проявом послідовності в об'єктивації соціальної функції держави в частині забезпечення належного рівня соціальної безпеки нетипових працівників, з іншого боку. Водночас необхідно мати на увазі, що належний рівень соціальної безпеки працівників загалом пов'язується із реальними можливостями здійснення своїх трудових прав, а також захисту право на реалізацію трудових прав. Отже, вітчизняний законодавець, враховуючи той факт, що Україна – це сучасна правова та соціальна держава, яка рухається в напрямку інтеграції до правової системи ЄС, повинен забезпечити можливості реалізації цими категоріями атипових працівників трудових прав, беручи до уваги те, що в умовах нестандартної зайнятості роботодавцями на практиці нехтуються множинні обмеження законодавства щодо використання праці жінок, дітей та осіб з інвалідністю.

Для вирішення вказаної проблеми, на нашу думку, слід керуватися міжнародними трудовими нормами, прийнятими Міжнародною організацією праці. Щонайперше у цьому напрямку нашій державі слід ратифікувати конвенцій цієї міжнародної організації, що в тій чи іншій мірі стосуються

атипової зайнятості, зокрема конвенції МОП 1994 року № 175 [466], 1996 року № 177 [446] та 2011 року № 198 [426].

2. *Нетипова зайнятість включає значну кількість форм, які не врегульовані законодавством або ж є такими, що на практиці сторонами цих відносин виступають особи, трудова діяльність яких врегульована цивільним чи господарським законодавством*. Зведення правового регулювання нетипової зайнятості до мінімуму породжує множинні труднощі в правозастосуванні, створює сприятливі умови для порушення прав суб'єктів трудових відносин (найперше працівників), призводить до звуження предмета трудового права за рахунок підпорядкування трудових (по суті) відносин іншим галузям права, найбільше цивільному праву. Зокрема, аналізуючи існуючу практику у сфері праці, можна помітити, що трудові відносини між роботодавцем і працівником, наприклад, є юристом, лікарем, бухгалтером, інженером, програмістом, радником з технічної частини, продавцем, охоронцем, прибиральником, двірником тощо, у переважній частині випадків оформляються не трудовим, а саме цивільно-правовим договором.

Таким чином, вказана проблема є безпосередньою загрозою для тієї частини населення, яка зайнята у сфері праці атиповим способом і яку законодавець не визнає працівниками у сенсі діючого законодавства про працю. При цьому слід мати на увазі, що виконання певної роботи може відбуватися у рамках як цивільно-правових, так і трудових відносин. Критерії, за якими робота повинна врегульовуватись цивільним чи трудовим законодавством, до сьогодні є дискусійними, особливо із врахуванням появи та поширення атипової зайнятості. І.А. Вєтухова, аналізуючи особливості критеріїв віднесення роботи до сфери дії цивільного права, доходить висновку, що саме цивільно-правові відносини є найбільш прийнятними для виконання дистанційної роботи. У цьому аспекті вчена зазначає, що фізична особа за таких умов має включатися у суспільне виробництво в якості абсолютно самостійного суб'єкта. В силу автономності становища такого

суб'єкта на нього буде покладатися набагато більше відповідальності щодо різного роду питань організації реалізації власного трудового потенціалу (реєстрація в якості індивідуального підприємця і подальше дослідження ним ринку надання відповідних послуг, пошук роботи, а також самостійне забезпечення робочого процесу необхідними інструментами тощо). Відповідно, ця міра автономності працездатного громадянина знімає з роботодавця певний обсяг відповідальності шляхом перекладання на трудівника додаткового навантаження, пов'язаного з вирішенням ряду завдань, які в трудових відносинах з типовим працівником вирішує виключно роботодавець [86, с. 82-83]. На нашу ж думку, з викладеною позицією не можна погодитись у жодній мірі, адже вчена, обґрунтовуючи свою думку: по-перше, розглядає в контексті дистанційної роботи лише окремі категорії дистанційних працівників, ігноруючи загальну характеристику дистанційної роботи (трудової діяльності, що виконується дистанційно); по-друге, аргументує потребу трансформації дистанційної роботи в рамках ідеології меркантицентризму, що пов'язаний зі зниженням соціальної безпеки працівників на користь підвищення безпеки роботодавців.

Зважаючи на викладене, підкреслимо, що нетипові трудові відносини в практичній дійсності припускають мінімальні можливості для реалізації працівниками власних трудових прав, адже нетипові працівники досить часто позбавленні можливості створювати та вступати до професійних спілок, можуть отримувати заробітну плату нижче встановленого законодавством мінімуму чи, наприклад, можуть бути звільнені роботодавцем у будь-який момент. Сама нетипова зайнятість, як ми вже з'ясували, націлена на підвищення оптимізації всіх витрат роботодавця на трудовий ресурс за рахунок деформації правового статусу працівників, зокрема й витрат на забезпечення трудових прав працівників, гарантування реалізації ними своїх трудових прав. Той факт, що атипові форми зайнятості (за існуючих умов їх правового регулювання) в багатьох випадках виявляються несприятливими для працівників, розкриває сама назва цієї зайнятості. Нетипова зайнятість –

це не лише ті чи інші відмінності від стандартної зайнятості, а й відмова від множини трудових прав працівників, пов’язаних з тією особливістю стандартної зайнятості, якої позбавлена та чи інша форма нетипової зайнятості (наприклад, відмова від звичайного режиму роботи призводить до понаднормової праці, яка не оплачується в якості такої). Найбільш показовим в означеному контексті буде поняття «прекаризація» – термін, що позначає процес трансформації стандартної зайнятості в нетипові форми зайнятості. Прекаризація (*precarious*), є терміном іноземного походження, який дослівно можна перекласти, як «сумнівний», «небезпечний», «ризикований», «не гарантований», «нестабільний», що сукупно в достатній мірі характеризує атипову зайнятість як таку.

Однак слід також наголосити на тому, що сумнівною та ризикованою атипова зайнятість є не стільки в силу характеру цих відносин, скільки, як ми вже зазначали, із-за недостатньої правової регламентації нетипових трудових правовідносин, недостатнього гарантування усім категоріям нетипових працівників їх трудових прав і можливостей їх реалізації. Це підтверджує необхідність того, щоб усі атипові форми зайнятості, а не лише окремі з них, були врегульовані виключно нормами законодавства про працю, в результаті чого нетипові працівники матимуть не особливі цивільно-правові, а саме трудові права та можливості їх реалізації.

Водночас необхідно наголосити і на тому, що лише врегулювання нетипової зайнятості трудовим законодавством не вирішить комплексу проблем та загроз, які пов’язані з означеною зайнятістю. У процесі реформування трудового законодавства важливо звернути увагу на якість, достатність, актуальність правового регулювання атипових трудових правовідносин, а також механізмів захисту та реалізації нетиповими працівниками власних трудових прав [366, с. 636].

Це питання є досить важливим з огляду на те, що, дозволяючи в певній мірі оптимізувати виробничі процеси, так само як і зменшити рівень безробіття в умовах кризи, процес затвердження гнучкої зайнятості в

західних країнах, в яких нетипова зайнятість існує вже багато десятиліть, супроводжується запеклою боротьбою профспілок за збереження низки соціальних гарантій, а також за розвиток системи державної підтримки програм державної перепідготовки, що першочергово пов'язано з поширеною надмірною експлуатацією роботодавцями нетипових працівників, на що вже неодноразово звертали увагу зарубіжні вчені, дослідники та практикуючі юристи [див., напр.: 650; 651; 669]. Вважаємо, що в українських реаліях, враховуючи втрату авторитету профспілковим рухом, вказані вище питання повинні одразу ж (ще в процесі формування нового законодавства про працю) вирішуватись державою, яка гарантує працівникам трудові права та допомагає їм у реалізації цих прав.

Підводячи підсумок викладеного, слід наголосити на наступному:

1. Нетипова зайнятість у соціальній та правовій державі означає об'єктивно вимушений відступ від загальних стандартів, які встановлює трудове законодавство стосовно організації режиму робочого часу, умов праці (організації робочого місця) та є незабороненими чи передбаченими законодавством про працю відносинами з приводу праці, які виникають та тривають між роботодавцем (роботодавцями) та особою, яка зайнята у сфері праці нетиповим способом (нетиповий працівник), що ґрунтуються на нестандартних (нетипових) трудових договорах. Водночас використання роботодавцем нетипової зайнятості з метою зниження рівня соціальної безпеки працівників на користь збільшення своєї економічної свободи (коли для цього не існує об'єктивних потреб, обумовлених екстраординарним станом в економіці держави чи регіону тощо) слід кваліфікувати як десоціалізацію сфери праці (у вигляді поступової прекаризації працівників), що в тій чи іншій мірі суперечить практично всім галузевим принципам трудового права України.

2. Невирішеність низки теоретичних питань щодо правового змісту (структури цього змісту), а також юридичної сутності нестандартної форми зайнятості зумовлює низку практичних проблем, зокрема й проблеми щодо

нормативного врегулювання цієї зайнятості на рівні законодавства про працю. Як наслідок, виникають та постійно трансформуються ризики для достатньої реалізації трудових прав працівниками, які працюють за атиповими трудовими договорами (цивільно-правовими договорами), позбавляючись низки гарантій, передбачених трудовим законодавством України. Вирішення теоретичних та практичних питань оптимального регулювання нетипової форми зайнятості та, відповідно, конструкцій реалізації нетиповими працівниками їх трудових прав має супроводжуватись вдосконаленням норм діючого законодавства про працю, спрямованим на приведення деформованого маргінального правового статусу нетипових працівників до рівня, близького правовому статусу типових працівників.

3.2 Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками

Порівняно недавно запроваджена віддалена робота – робота, яку працівник виконує на відстані (поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця; як правило, вдома) була орієнтована переважно на пенсіонерів, домогосподарок, осіб з інвалідністю [365, с. 54]. Проте у зв’язку з швидкою динамікою науково-технічного прогресу, а також переосмисленням можливостей виконання низки робіт поза межами традиційного робочого місця дедалі більший обсяг роботи працівники почали виконувати поза межами офісів (комбінувати традиційне та нетрадиційне робоче місце), а саме в місцях, на яких вони самостійно забезпечували дотримання вимог безпечної, здорової праці та низки інших прав, охоплених концепцією гідної праці. З огляду на це, як справедливо зазначає О.Г. Середа, на шлях дистанційної праці ставали вже не лише жінки і пенсіонери, й не лише «гуманітарії» та представники творчих професій (журналісти, перекладачі, музиканти, дизайнери, стилісти, фотографи та ін.). Дедалі частіше можна було спостерігати формування практики, коли

дистанційна робота також покладалась й на програмістів, фахівці з *SEO* та *3D*-графіки, системних адміністраторів та інших. [513, с. 245]. Вказане, як правило, пояснюється розширенням соціально-комунікаційного потенціалу взаємодії людей та можливостями адаптації цих технічних можливостей у сфері праці та зайнятості з метою оптимізації виробничих процесів, а також іншого виду взаємодії працівника з роботодавцем (з профспілкою, іншим об'єднанням працівників) або ж працівників між собою [188]. Результатом такого науково-технічного прогресу, як зазначає провідний науковець М.І. Іншин, є те, що цей прогрес став практичним фундаментом для трансформації традиційних способів і засобів залучення працездатних осіб до роботи, коли це виявляється реально можливим, враховуючи: по-перше, характер виконання роботи; по-друге, особливі потреби працівника (наприклад, працівник не може виконувати свої функції поза традиційним робочим місцем, оскільки це робоче місце було адаптоване під його особливі потреби як працівника з інвалідністю); по-третє, матеріально-технічні та інші ресурси роботодавця щодо переведення працівників на режим дистанційного виконання роботи без шкоди для оптимального досягнення бажаного результату відповідного виробничого процесу [188].

Поворотним моментом в утвердженні практики використання можливостей дистанційної роботи в Україні став березень 2020 року, тобто початок інтенсивного поширення в нашій державі коронавірусної хвороби COVID-19. Саме пандемія корона вірусу та подальших трансформацій цього вірусу стала тією обставиною, що визначила момент, з якого об'єктивно необхідним стала нова організація трудових відносин, а сама дистанційна робота в Україні та світі почала активно впроваджуватись. За таких обставин структура тієї частини населення, що виконує трудові функції дистанційно, суттєво розширилась представниками різних груп та класів населення, котрі в силу своїх трудових функцій могли реалізувати право на стабільні трудові відносини, виконуючи свою роботу дистанційно.

Значним чином посилилась окреслена тенденція з 24 лютого 2022 року, коли почалась повномасштабна російсько-українська війна. Це призвело до того, що:

1) почав розширюватись масштаб тимчасово окупованих територій, а також територій бойових дій;

2) мільйони українців стали новими внутрішньо переміщеними особами, а також мільйони людей були вимушені шукати тимчасового притулку на території європейських та інших держав.

У зв'язку із вказаним значним чином розширилось коло працездатних осіб, які за власним бажанням (з огляду на об'єктивну потребу в роботі та соціально-економічних благах, які культивуються в сфері праці, що мотивовано бажанням реалізувати право на стабільні трудові відносини з метою уникнення безробіття в умовах соціально-економічної та політичної нестабільності) були охоплені сферою дистанційної зайнятості, Це обґрунтовувалось наступними обставинами: по-перше, появою такої категорії населення, як *внутрішньо переміщені особи* (з початку тимчасової окупації АР Крим та міста Севастополя, а в подальшому – окремих територій Донецької і Луганської областей у 2015 році) та *воєнні біженці* чи особи із статусом тимчасового захисту (з початком повномасштабної агресії РФ проти України в 2022 році). Учені наголошують на тому, що зайнятість для внутрішньо переміщених осіб працездатного віку – це не лише основний спосіб виживання, задоволення нагальних матеріальних потреб, а й перший та необхідний крок до адаптації на новому місці проживання. Дослідження, присвячені внутрішньо переміщеним особам до повномасштабної війни в Україні 2022 року, свідчать про те, що у місцях прибуття роботодавці досить часто сприймають переселенців з Донбасу як тимчасових працівників, що призводить до їх дискримінації на регіональних ринках праці шляхом відмови у працевлаштуванні, а також у заниження зарплати тощо [312, с. 32; 497, с. 174]. У більш уразливому становищі наразі опинились мешканці тих регіонів України, в яких проводяться активні бої, адже значна їх частина на

сьогоднішній день перемістилась на територію Західної України (формується криза ринку праці на відповідних територіях), а велика їх кількість (разом із мешканцями західноукраїнських населених пунктів, які наразі вважаються «безпечними») стали воєнними біженцями, перемістившись до держав-членів ЄС, США, Канади та інших держав світу. За таких умов дедалі більше внутрішньо переміщених осіб і воєнних біженців працездатного віку залучаються до дистанційної роботи, яка дозволяє їм, не полишаючи місця прибуття, виконувати роботу, яку їм може надати роботодавець з іншого міста чи іншої країни; по-друге, поширенням коронавірусної хвороби COVID-19 та запровадженням карантинних заходів, спрямованих на недопущення поширення в Україні цієї хвороби [365, с. 54].

Окрім того, необхідно мати на увазі й те, що стрімке поширення практики виконання працівником трудових обов'язків на відстані від підприємства, як наголошується багатьма вченими, дослідниками та практиками, є не лише умовою сучасних технічних й інформаційних досягнень чи результатом кризових соціально-економічних, політичних явищ. Дистанційна робота приносить взаємну вигоду як роботодавцеві, так і працівникові: для роботодавця – це економія коштів на створення робочих місць, на накладні витрати, оптимізацію людських ресурсів, поліпшення якості роботи тощо; для працівника – це підвищення якості життя, зменшення витрат на дорогу, збільшення вільного часу для спілкування із сім'єю та для самореалізації, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого устаткування, свобода дій тощо [див., напр.: 186, с. 12-16; 188; 365, с. 54]. Додатково учені та дослідники вказують на користь дистанційної роботи й для суспільства в цілому, адже внаслідок виконання працівником роботи на відстані від підприємства зменшується навантаження на громадський транспорт, частково вирішуються дорожні проблеми (зменшення автомобільних заторів, зменшення попиту на паркувальні місця тощо) [86, с. 81; 327, с. 53; 607, с. 137].

Зауважимо, що визначенню змісту дистанційної роботи, а також вивченню її особливостей вже приділялась значна увага ряду українських [див., напр.: 20, с. 233-237; 73, с. 101-106; 180, с. 466-469; 182, с. 123-128; 505, с. 192-196; 506, с. 129-134] і зарубіжних [див., напр.: 613; 617; 620; 630; 657] учених. При цьому слід наголосити на тому, що по сьогодні науковою спільнотою поки що не досягнуто єдності поглядів на основні риси дистанційної зайнятості, а також на практику здійснення дистанційної роботи, головних її характеристик.

Окрім того, в спеціальній літературі та наукових розвідках і наразі вчені використовують різні терміни для позначення вказаної зайнятості, зокрема: «дистанційна робота» [див., напр.: 52; 113; 257; 506] та (в якості синоніму) «дистанційна праця» [див., напр.: 51; 112; 149; 412]. Отже, виникає таке питання: який саме термін − «робота» чи «праця» − юридично коректно використовувати? Зазначимо, що аргументовану відповідь на це питання вже надала І.А. Вєтухова. Учена звертає увагу на те, що ст. 21 КЗпП України трудовий договір визнається угодою між працівником і власником підприємства (роботодавцем), за якою: працівник набуває обов'язку виконувати визначений тип і обсяг роботи, підкоряючись правилам і стандартам, окресленим у внутрішньому трудовому розпорядку; роботодавець зобов'язується задовольняти право працівника на оплату праці, забезпечувати належні умови його праці. До 1991 року трудовий договір у законодавстві тлумачився як угода між трудящим і підприємством, за якою трудящий зобов'язувався виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою. На підставі цього І.А. Вєтухова доходить висновку, що законодавець оперує терміном «робота», а не «праця». Проте у теорії трудового права рід виконуваної роботи визначається трудовою функцією, яка включає професію, спеціальність, кваліфікацію й посаду працівника. Таким чином, у трудових правовідносинах відповідний працівник дистанційно виконує роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою [86, с. 83]. Водночас у 2020 році законодавець

дійшов висновку, що ст. 21 КЗпП України у редакції 1999 року не відповідає вимогам сьогодення та блокує можливості атипової зайнятості, у використанні якої потребував ринок праці з початку поширення коронавірусної інфекції COVID-19. З цього приводу С.В. Вишновецька констатує, що умови буття людства, ускладнені пандемією коронавірусної інфекції, підкреслили необхідність адекватного реагування на поточні виклики сучасності, зокрема, й у сфері праці та зайнятості (насамперед в частині питання комплексного переосмислення засад трудового права, можливостей реформування законодавства України про працю). Крім того, провідний юрист-трудовик наголошує на тому, що заходи з приводу подолання кризи ринку праці, зумовленої COVID-19, часто пов'язувалися з розширенням практики укладення трудових договорів про нетипову форму зайнятості, а найбільше договорів про дистанційну форму виконання роботи, внаслідок чого перед науковцями та практиками постало питання комплексного осмислення змісту ст. 21 КЗпП України та з'ясування його актуальності, застосовності у відповідному контексті [95, с. 81]. З огляду на це шляхом прийняття Закону України від 30 березня 2020 року № 540-IX текст ст. 21 КЗпП України був викладений у новій редакції. Критично аналізуючи ч. 1 вказаної статті Кодексу в новій редакції [424], доходимо висновку, що законодавцем було виключено із тексту норми, що регламентують внутрішній трудовий розпорядок, внаслідок чого працівниками стали визнаватись й особи, котрі працюють поза умовами внутрішнього трудового розпорядку, що поширено серед українських дистанційних працівників у практичній дійсності.

Додатково підтверджує правильність використання терміна «дистанційна робота» законодавець, який на підставі Закону України 2021 року № 1213-IX [422] доповнив КЗпП України статтею 60-2 «Дистанційна робота».

Водночас слід зауважити, що значна частина вчених переконана в тому, що особливостями дистанційної роботи є наступні її специфічні риси:

1) взаємодія між працівником і роботодавцем відбувається в режимі реального часу (цьому сприяє правовий режим цифрової економіки [469]), як правило, у режимі *on-line* у віртуальному середовищі (за рахунок соціальних мереж *Facebook, Twitter, LinkedIn, Pinterest, MySpace* тощо чи за допомогою спеціальних програм, наприклад, *Skype, Viber, Hangouts, FaceTime* тощо) з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій (це, як справедливо зазначає М.І. Іншин, не обов'язково повинні бути саме персональні комп'ютери, але й смартфони, планшети, а також інші існуючі гаджети [182, с. 124]) чи у режимі *off-line* (використовуються інші види засобів телекомунікації: електронна пошта, спеціалізовані інтернет-портали, факсимільний зв'язок тощо);

2) відсутність стаціонарного робочого місця;

3) ненормований робочий час, відносна автономність працівника в обранні тих чи інших методів організації власного робочого процесу тощо [316, с. 3].

У зв'язку із цим українська вчена І.А. Вєтухова зауважує, що дистанційну зайнятість працездатної людини доцільно розуміти в якості робочого процесу, який в практичній дійсності: по-перше, виражається поза межами традиційного робочого місця (за допомогою використання працівником інформаційно-комунікаційних технологій, програм тощо); по-друге, передбачає комунікаційний зв'язок з роботодавцем за допомогою використання телекомунікаційних та інформаційних комп'ютерних технологій [86, с. 81-82]. Таким чином, дистанційна зайнятість передбачає підпорядкування роботодавцю, певному трудовому розпорядку, хоча в окремих формах вияву може характеризуватись практично мінімальним впливом роботодавця (однак дистанційна робота не може відбуватись без підпорядкування роботодавцю, оскільки тоді вона перетвориться на самостійну зайнятість та роботу самозайнятої особи, особливості правового регулювання реалізації трудових прав якої вже були окреслені раніше [див.,

напр.: 338, с. 73-78; 340, с. 283-287; 348, с. 107-109; 360; 367, с. 187-192; 370, с. 122-126; 373, с. 81-84; 374, с. 48-51]).

Отже, можна стверджувати, що формально-практична, а також правова сутність дистанційної роботи полягає насамперед у тому, що всі умови, необхідні для належного виконання найманим працівником покладених на нього трудових обов'язків, продукуються поза межами його офісу, що в свою чергу виключає традиційну прив'язку такого працівника до обов'язкового перебування за певним робочим місцем, а також до неодмінного відвідування працівником офісу (ігнорування цього могло бути розглянуте як прогул). Зазначені трудові умови, на думку провідного вітчизняного науковця М.І. Іншина, «можуть бути створені вдома або в іншому місці» [182, с. 124]. Іншими словами, сутність дистанційної роботи полягає в тому, що вона виконується поза місцем роботи та типовим робочим місцем за допомогою телекомунікаційних та інформаційних технологій, і це не перешкоджає реалізації працівником його трудових обов'язків.

Таким чином, слід погодитись із І.І. Моторною у тому, що дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [316, с. 7].

Додатково звернемо увагу й на те, що в Україні до 2021 року практично не існувало жодних спеціальних комплексних правових механізмів регулювання безпосередньо дистанційної роботи [410, с. 281-283], хоча можливість виконувати роботу дистанційно вже тривалий час передбачалась для наукових співробітників Законом України 2015 року № 848-VIII [447]. Також серед вчених була поширена думка про те, що очевидна недостатність правового режиму дистанційної роботи (незабезпечення юридичної визначеності такої форми зайнятості) може бути компенсована існуючим режимом надомної роботи. Керуючись такою логікою, окремі українські вчені та дослідники [513, с. 247-248] стверджували, що єдиним актом, який

комплексно регулює дистанційні трудові відносини, є Положення, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС 1981 року № 275/17-99 (далі – Положення про надомників 1981 року). Слід констатувати, що цей акт радянського трудового права є певним орієнтиром для організації надомної роботи й станом на 2022 році, хоча в рамках процесу дерадянізації українського законодавства він вже не застосовується. Однак із наведеною позицією, на наш погляд, не можна погодитись у повній мірі, зокрема, з огляду на те, що: по-перше, різні аспекти роботи дистанційних та надомних працівників вже в 2020 році були урегульовані на рівні КЗпП України. При цьому, як нами буде продемонстровано, стан правового регулювання організації дистанційної роботи до 2021 року не характеризувався належною комплексністю. Крім того, не було правове регулювання дистанційної роботи комплексним й на рівні зареєстрованих у ВРУ проєктів законів України про працю; по-друге, дистанційні працівники хоча й можуть виконувати власні трудові обов'язки на дому, проте їх робота не є тотожною за ознаковою структурою надомній роботі. Відповідно, на таких атипових працівників, як дистанційні працівники, поширюються загальні норми законодавства України про працю, а не спеціальні норми, які застосовуються до іншої категорії нетипових працівників – надомників.

Закономірним наслідком відсутності належного регулювання дистанційної роботи стало те, що відповідний стан правового регулювання трудових відносин за участю вказаної категорії нетипових працівників та реалізація ними трудових прав стали достатньо проблемними вже з початку поширення у березні 2020 року в Україні та світі коронавірусної хвороби (COVID-19) та запровадження заходів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних (економічних) гарантій, пов'язаних із поширенням вказаної хвороби, виражених щонайперше у локдауні. Відповідна проблема змусила вітчизняного законодавця переглянути усталені підходи до розуміння потреби врегулювання дистанційної роботи.

Зокрема вже 30 березня 2020 року ВРУ було прийнято Закон України № 540-IX, яким в КЗпП України були частково врегульовані окремі аспекти дистанційної роботи, що впливають на можливості реалізації дистанційними працівниками своїх трудових прав. Так, у ч. 2 ст. 60 КЗпП України цим Законом встановлювалось правило (у 2021 році норми ч. 2 були включені до ст. 60-2 Кодексу), відповідно до якого «на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу» [216]. У ч. 10 вказаної статті Кодексу феномен «дистанційної (надомної) роботи» визначався в якості «форми організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, зокрема, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця» [216].

Водночас у частинах 11, 12 ст. 176 КЗпП України (в редакції Закону України № 540-IX) законодавцем продовжувалась логіка перекладання відповідальності за реалізацію права на відпочинок безпосередньо на працівника. Вказане випливає з того, що у відповідних нормах встановлювалося правило, згідно з яким за умов дистанційної (надомної) роботи відповідні працівники «розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50, 51 цього Кодексу» [216]. Крім того, законодавець закріпив також наступне важливе застереження: «виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників» [216].

Розглянуті новели КЗпП України 2020 року очевидно є неоднозначними, адже: по-перше, є фрагментарними (недостатніми); по-

друге, формально гарантуючи дистанційним працівникам об’єм трудових прав, що мають й інші працівники, вони закладають ризики для реалізації таких прав у практичній дійсності.

При цьому слід констатувати, що альтернативне вирішення проблем регулювання дистанційної роботи передбачалось у ряді законодавчих пропозицій, які так само не можна було оцінити однозначно позитивно. Зокрема не вирішував у достатній мірі відповідні проблеми проєкт Трудового кодексу від 27 грудня 2014 року № 1658 (у редакції 2017 року) [559], у ч. 4 ст. 32 якого зазначалось, що умови трудового договору можуть передбачати виконання працівником роботи дистанційно (поза приміщенням роботодавця), зокрема з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Окрім вказаної норми, Проєктом робота дистанційних працівників загалом не врегульовувалась [365, с. 55] (у ч. 1 ст. 149 проєкту ТК України 2017 року лише містилась вказівка на те, що дистанційні працівники належать до тієї категорії працівників, які самостійно планують свій робочий час), у зв’язку з чим проблема правового регулювання особливостей роботи дистанційних працівників залишається актуальною і в далекоглядній перспективі.

Більша увага дистанційній праці приділялась у проєктах Закону України «Про працю» від 11 січня 2020 року № 2708-1 [458] та від 16 січня 2020 року № 2708-2 [459]. Зокрема у п. 1 ч. 2 ст. 32 проєктів Закону України «Про працю» № 2708-1 та № 2708-2 зазначалось, що обов’язковою умовою трудового договору є місце роботи або ж «інше місце роботи, якщо виконання трудової функції працівника здійснюється на умовах дистанційної (надомної) роботи».

Крім того, у вказаних законопроєктах була закріплена окрема ст. 42 «Дистанційна (надомна) робота» (в обох проєктах законів була ідентичною). Цією статтею встановлювалось правило, відповідно до якого «під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи дистанційно», а «умови такої роботи

встановлюються у трудовому договорі» [459]. При цьому у ч. 2 зазначеної статті законопроєктів поняття «дистанційна (надомна) робота» пропонується розуміти в якості «роботи, яку працівник виконує поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, території або об'єкта, який прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця, за умови використання для виконання роботи (трудової функції) інформаційно-комунікаційних технологій» [459]. У ч. 3 ст. 42 проєктів Закону України «Про працю» № 2708-1 та № 2708-2 також визначається поняття «дистанційний (надомний) працівник», яким постає «особа, з якою укладений трудовий договір про дистанційну (надомну) роботу». У ч. 4 цієї статті законопроєктів також зазначалось, що «порядок та умови забезпечення працівників, які виконують дистанційну (надомну) роботу, обладнанням, інструментами, документацією, іншими необхідними для його роботи засобами та (або) порядок компенсації працівникові використання ним власного обладнання, інструментів, інших необхідних для його роботи засобів, а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи дистанційно, встановлюються трудовим договором». Тобто можемо дійти висновку, що в умовах трудових правовідносин за участю дистанційних працівників у проєктах цих законопроєктів відповідальність за нормування гідних умов праці такого працівника та фактичні можливості реалізації права на гідні умови праці перекладаються на дистанційного працівника та роботодавця, котрі повинні домовитись про відповідні умови та дотримуватись їх. Водночас у ч. 5 цієї ж статті вказаних законопроєктів про працю встановлювалось важливе застереження, згідно з яким «дистанційна (надомна) робота не може бути протипоказана працівнику за станом здоров'я і повинна виконуватися ним в умовах, які відповідають вимогам охорони праці. Відповідальність за виконання вимог охорони праці покладається на працівника» [459].

Додатково слід звернути увагу на те, що згідно зі статтями 149, 148 проєктів Закону України «Про працю» № 2708-1 та № 2708-2 працівники, котрі працюють на умовах дистанційної (надомної) роботи, визнаються працівниками, що самостійно планують свій робочий час. При цьому слід також мати на увазі, що ці працівники відповідно до ч. 2 ст. 42 законопроєктів № 2708-1 та № 2708-2 «прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця». Отже, виникає питання: в якій мірі працівники можуть самостійно планувати свій робочий час? Крім того, у ст. 149 законопроєкту № 2708-1 та ст. 148 законопроєкту № 2708-2 не містилось належних застережень про те, яким саме чином повинна бути забезпечена реалізація права на нормальну тривалість робочого часу за таких умов (зокрема з урахуванням визначення виробничого навантаження на дистанційного працівника).

У вказаних законопроєктах, а саме у ст. 226 проєкту Закону № 2708-1 та ст. 224 проєкту Закону № 2708-2 урегульовувалось питання оплати праці працівників, які виконують дистанційну (надомну) роботу. У зазначених статтях (є аналогічними за змістом і формою) зазначалось, що: по-перше, оплата праці відповідних груп працівників повинна здійснюватися «за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва» [459]; по-друге, увесь обсяг виконаної такими працівниками роботи повинен оплачуватися «в одинарному розмірі, крім випадків, коли трудовим договором передбачається виконання роботи на умовах, за які трудовим законодавством передбачено підвищену оплату праці» [459]. Таким чином, автори законопроєктів фактично обмежили можливість реалізації права таких працівників на мінімальну заробітну плату, що не можна вважати виправданим підходом у правовій та соціальній державі.

Отже, до 04 лютого 2021 року правове регулювання дистанційної роботи характеризувалось значними ризиками для забезпечення соціальної

безпеки відповідної групи працівників, а в актуальних на той час проєктах законів України відповідна проблема не вирішувалась, а ще більше ускладнювалась. З моменту ж набрання чинності Законом України № 1213-IX [422], яким передбачалось внесення змін до КЗпП України в частині унормування дистанційної роботи на рівні закону, законодавцем було визнано дистанційних працівників в якості однозначних суб'єктів трудового права, а дистанційну роботу – виявом трудової діяльності, яка здійснюється в рамках трудових правовідносин, що врегульовуються спеціальним кодифікованим законодавчим актом про працю. На відміну від попередніх спроб врегулювати дистанційну роботу, законодавець розмежував дистанційну та надомну роботу, присвятивши унормуванню дистанційної роботи ст. 60-2 Кодексу.

У ч. 1 ст. 60-2 КЗпП України (в редакції Закону України 2021 року № 1213-IX) дистанційна робота розкривається в якості «форми організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [216]. Між працівником і роботодавцем повинен бути попередньо укладений трудовий договір про дистанційну роботу, який:

1) складається (згідно з ч. 2 ст. 60-2 КЗпП України) з урахуванням типової форми трудового договору про дистанційну роботу, що наразі затверджена наказом МРЕТСГ України від 2021 року № 913-21 [439];

2) може бути укладеним лише в тому разі, коли в роботі констатована відсутність небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів (ч. 3 ст. 60-2 КЗпП України). Таким чином, законодавець передбачив мінімальні запобіжники для використання можливостей організації дистанційної роботи для прекаризації працівників у вигляді унеможливлення невиправданого звуження їх можливостей щодо реалізації своїх трудових прав.

Також запровадження дистанційної роботи може мати місце без укладання трудового договору про дистанційну роботу, а саме на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, коли в фактичній дійсності наявними є екстраординарні обставини, перелічені в ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України, серед яких: а) існування загрози поширення епідемії (пандемії); б) констатація (за наявності для цього законних підстав) необхідності в тому, щоб найманий працівник перебував в режимі самоізоляції; в) існування загрози збройної агресії; г) виникнення надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру [216]. З таким наказом (розпорядженням) роботодавець повинен ознайомити працівників, які переводяться на дистанційний режим виконання роботи (без застосовування вимог, викладених в ст. 32 Кодексу), протягом 2-х днів з дня його видання, але до запровадження такої роботи.

Крім того, запровадження дистанційної роботи щодо окремого працівника (групи працівників) може мати місце тоді, коли такий працівник (група працівників), як це передбачено в ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України:

1) зазнав на робочому місці дій, що містять ознаки дискримінації;

2) навів факти, якими доводиться, що дискримінація (сексуальне домагання або ж будь-яка інша форми насильства) існувала в дійсності;

3) виконує трудові функції, які можуть бути реалізовані в межах дистанційної роботи.

При цьому переведення працівника на режим дистанційної роботи відповідно до ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України може мати лише тимчасовий характер, а саме строком до 2-х місяців, що, як справедливо зазначає М.І. Іншин, є актом значного розширенням соціального підходу в правовому регулюванні вказаної кадрової процедури й у забезпеченні еволюції регулювання переведення «в напрямі забезпечення існування здорового психологічного клімату на робочому місці, обумовленого потребою захисту належного рівня соціальної безпеки» [187, с. 9].

Беручи до уваги викладене, а також аналізуючи юридичні приписи, які містяться в частинах 4, 5 ст. 60-2 КЗпП України, можемо дійти думки, що

ними встановлюється стандарт *відносної автономії дистанційного працівника*, згідно з яким працівник:

1) самостійним чином «визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому» [216];

2) на власний розсуд розподіляє свій робочий час.

Вказуючи на те, що автономія дистанційного працівника є відносною, ми виходимо із тих фактів, що в ч. 5 ст. 60-2 Кодексу законодавець передбачає:

1) можливість домовленості між працівником і роботодавцем (на рівні трудового договору про дистанційну роботу чи угоди про внесення змін до цього договору) про те, що на працівника можуть поширюватись правила внутрішнього трудового розпорядку;

2) обов'язковість дотримання працівником (в процесі розподілу власного робочого часу) і роботодавцем (в контексті формування обсягу завдань для дистанційного працівника) імперативних стандартів щодо норм тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП України) та скороченої тривалості робочого часу (ст. 51 Кодексу).

Вказане є важливим у тому сенсі, що дистанційні працівники обмежені в можливостях реалізувати трудові права у порівняні з типовими працівниками. Так, з одного боку, дистанційні працівники у своїх правах та обов'язках визнаються такими ж як і працівники, що виконують роботу в межах типової зайнятості у сфері праці, з іншого боку, ці працівники у у зв'язку з формою виконання роботи, яка є відступом від загальних норм трудового права, фактично та юридично не можуть посилатись на окремі норми комплексу загальних норм законодавства про працю, на які в аналогічних випадках посилався б типовий працівник. Відповідно, можна припустити, що дистанційні працівники позбавлені багатьох трудових прав, закріплених в загальних нормах трудового законодавства. Але навіть тоді, коли дистанційні працівники декларативно цими правами володіють, вони практично не можуть реалізувати їх на практиці. У цьому сенсі вказівка

законодавця на обов'язковість дотримання роботодавцем і працівником вимог, встановлених у статтях 50, 51 КЗпП України, є гарантією забезпечення мінімальних можливостей реалізації права працівника на відпочинок, а також права на органічне поєднання роботи з приватним життям. При цьому важливим є те, що в ч. 9 ст. 60-2 КЗпП України працівнику гарантується *реалізація права на період відключення* – спеціальний період часу, протягом якого фактично реалізовується право працівника на відпочинок, що узгоджується працівником і роботодавцем в умовах трудового договору про дистанційну роботу.

Отже, можемо дійти висновку, що *дистанційна робота* – це вид віддаленої роботи, яка є окремою формою організації праці, що передбачає виконання працівником (дистанційним працівником) роботи з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза робочими приміщеннями роботодавця (поза територією, якою користується, володіє чи розпоряджається роботодавець), а саме в будь-якому місці за вибором працівника. Таким чином, цей вид віддаленої роботи можна трактувати в якості окремої форми організації праці, охопленої нетиповою зайнятістю, в межах якої працівник (дистанційний працівник) самоорганізовано реалізовує трудові обов'язки поза межами приміщень, якими користується, володіє чи розпоряджається роботодавець (поза типовим робочим місцем), взаємодіючи з роботодавцем віддалено, а саме у режимі реального часу у віртуальному середовищі (поза цим середовищем) з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, що сукупно не перешкоджає реалізації працівником його трудових обов'язків.

При цьому *дистанційний працівник* – це атиповий працівник, який на підставі трудового договору про дистанційну роботу (на підставі традиційного трудового договору, що містить умови про можливість виконання дистанційної роботи за наявності відповідних підстав і умов) або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження дистанційної роботи за екстраординарних обставин дійсності (ч. 11 ст. 60-2

КЗпП України) чи про тимчасове переведення працівника на дистанційну роботу з підстав вчинення щодо такого працівника дискримінаційних дій (ч. 10 ст. 60-2) виконує роботу (безстроково, протягом певного строку чи на час виконання певної роботи; до припинення екстраординарних обставин дійсності або періоду тимчасового переведення, обумовленого фактами дискримінації працівника) в межах такої нетипової форми організації праці, як дистанційна робота.

Враховуючи визначення понять «дистанційна робота» та «дистанційний працівник», а також, критично аналізуючи використаний українським законодавцем підхід до упорядкування організації дистанційної роботи, можемо дійти висновку, що цей підхід гармонійним чином збалансовує можливості дистанційної роботи та мінімізує закономірні ризики відхилення в дистанційній роботі основоположних гарантій трудової діяльності в Україні як у правовій та демократичній державі. За таких обставин юридичної дійсності працівник і роботодавець можуть отримувати вигоду від дистанційної роботи без шкоди для можливостей реалізації дистанційним працівником його трудових прав.

Водночас, незважаючи на оптимістичну оцінку відповідної новели трудового законодавства, слід констатувати, що на практиці відповідні стандарти часто стають декларативними, адже припускають наступне: по-перше, роботодавець завжди виступає добросовісним учасником трудових і виробничих відносин, він не навантажує працівника тим обсягом роботи, який він повинен виконувати понаднормово. Проте очевидно хибним було би вважати, що за сучасних умов мінімізувались випадки порушення трудових прав працівників [див., напр.: 206; 214, с. 169; 404; 582]; по-друге, будь-який працівник спроможний самостійно ефективним чином організовувати свій робочий час, відповідально ставитись до розподілу пріоритетних завдань тощо.

Примітним в цьому питанні є те, що на аналогічні проблеми звертали увагу вчені задовго до внесення відповідних змін до КЗпП України в

2021 році. Зокрема А.А. Курова, оцінюючи в 2014 році соціально-трудові відносини у сфері дистанційної зайнятості, зазначала, що трудове законодавство фактично є «сірою зоною» для регулювання умов праці дистанційних працівників, організації їх робочого місця, охорони праці, заробітної плати тощо. Крім того, вченою акцентувалася увага на тому, що працівники, котрі працюють дистанційно, як правило, не володіють необхідними знаннями та навичками, які дозволяють їм правильно розраховувати власні витрати ресурсів (щонайперше часу) на відповідну організацію робочого процесу вдома. Таким чином, на думку юриста-трудовика, роботодавець отримує фактичну можливість маніпулятивним чином перекладати певний обсяг витрат (на організацію робочого місця працівника вдома, на ті чи інші елементи заробітної плати такого працівника), які повинен він нести в силу свого правового статусу, на працівника. Окреслений недобросовісний підхід роботодавця критично знижує рівень соціальної безпеки працівника, створює для нього невиправданий тягар, що дозволяє роботодавцю отримувати необґрунтовані вигоди. Окрім того, А.А. Курова підкреслює, що дистанційні працівники в сьогоднішніх умовах не здатні в належній мірі реалізувати свої суб'єктивні трудові права. При цьому дана група працівників зобов'язується за трудовим договором виконувати всі покладені на них обов'язки у повному обсязі [269, с. 246].

Відповідні недоліки правового регулювання дистанційної роботи, на нашу думку, є закономірним наслідком особливостей відповідного виду нетипової зайнятості, які не достатнім чином упорядковуються в процесі нормативно-правового упорядкування статусу цих працівників (ця проблема властива й іншим державам). Підтвердженням вказаного може слугувати й те, що на окреслені нами та українськими юристами-трудовиками нормативні й організаційні проблеми дистанційної роботи, що позначаються на широті можливостей реалізації працівниками трудових прав, також звертають увагу

й зарубіжні правники [див., напр.: 9, с. 87-100; 10, с. 121-133; 628, с. 69-76; 635, с. 45-51; 655, с. 28-35; 663, с. 88-102].

Також важливо звернути увагу й на те, що в ч. 6 ст. 60-2 КЗпП України встановлюється можливість добровільної (за угодою сторін трудового договору) організації гібридної дистанційної роботи, для якої характерне те, що працівник поєднує дистанційну роботу із роботою на робочому місці у приміщенні чи на території, що контролюється роботодавцем. Відповідна нормативна можливість дозволяє роботодавцю та працівнику домовитись про баланс гнучкої та типової зайнятості, зокрема залежно від:

1) виду роботи, яка працівником виконується (наприклад, обов'язковість участі працівника на зібраннях трудового колективу чи зустрічі із клієнтами на території, що підпорядковується роботодавцю, а також можливість виконання іншої роботи з надання послуги клієнту в межах режиму дистанційної роботи);

2) обставин дійсності, які унеможливлюють виконання працівником роботи на території, що підпорядковується роботодавцем (наприклад, в умовах режиму воєнного стану працівник може виконувати частину роботи на території, що контролюється роботодавцем, а продовжити її виконання дистанційно під час комендантської години чи посиленої комендантської години).

Крім організації гібридної дистанційної роботи, у ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України, як вже нами зазначалось, законодавець передбачає можливості тимчасового переведення працівника на дистанційний режим роботи, що є результатом екстраординарної дії правового механізму стабільності трудових відносин – «врегульованої чинним законодавством системи взаємоузгоджених (збалансованих) основних (трудоправових) і допоміжних елементів, що у своєму функціональному вияві інтегровані та організовані, будучи спрямованими на законне, послідовне, науково обґрунтоване й ефективне забезпечення належного стану перебігу трудових правовідносин,

які узгоджені правом працівника та роботодавця на стабільні трудові правовідносини» [586, с. 414]. Особливістю такого переведення працівника є:

1) наявність таких підстав для здійснення відповідної кадрової процедури: а) на робочому місці стосовно найманого працівника були вчинені певні дії, які містять ознаки дискримінації (сексуальне домагання чи інші форми насильства); б) відповідні факти були доведені працівником, який стверджує про дискримінацію (сексуальне домагання тощо); в) виконання роботи в межах дистанційної зайнятості є практично можливим (враховуючи трудову функцію працівника);

2) тимчасовий характер (триває строком до 2-х місяців). Отже, як зазначає українська вчена Г.Ю. Фоміна, з 2021 року така кадрова процедура, як переведення працівників, почала українським законодавцем інтерпретуватися в якості особливого заходу, спрямованого на забезпечення належної соціальної безпеки найманого працівника, котрий був підданий дії (діям), які характеризуються в якості дискримінації на робочому місці [568, с. 153].

Також зазначимо, що в частинах 7, 8 ст. 60-2 КЗпП України визначаються особливості регламентації порядку та строків забезпечення дистанційних працівників необхідними для виконання ними своїх обов’язків устаткуванням, програмним забезпеченням тощо. Упорядковуючи відповідні процеси в рамках режиму дистанційної роботи, законодавець вирішив віддати це питання на узгодження сторонами трудового договору. Проте, розуміючи, що роботодавець може ухилитись від виконання відповідного обов’язку, ігноруючи потребу врегулювання відповідного порядку і визначення таких строків, законодавець у Кодексі вказав, що у разі, коли в трудовому договорі про дистанційну роботу сторонами договору не визначено порядок і строки забезпечення відповідного працівника всіма ресурсами (обладнанням, програмним забезпеченням тощо), що є необхідними для виконання ним своїх обов’язків, то «таке забезпечення покладається на власника або уповноважений ним орган, який організовує

встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим» [216].

Розглянувши особливості дистанційної роботи, можемо сформувати загальне уявлення про те, що відповідна категорія нетипових працівників знаходиться в уразливому стані в контексті широти можливостей реалізувати власні трудові права. При цьому відповідний висновок є справедливим навіть після того, як законодавцем у 2021 році було доповнено КЗпП України статтею 60-2, що сприяло:

1) підвищенню рівня юридичної визначеності правового статусу дистанційного працівника як суб'єкта трудового права і трудових відносин;

2) окресленню особливих гарантій реалізації дистанційним працівником належних йому трудових прав.

У контексті викладеного слід наголосити на тому, що дистанційна робота в Україні характеризується множиною недоліків, зокрема, в контексті правового статусу та фактичного становища працівника, що переважно пов'язано, із тим, що роботодавці у випадку із дистанційними працівниками мають доволі значну організаційно-розпорядчу свободу, яка призводить як до зменшення прав таких працівників, так і до збільшення їх обов'язків.

З огляду на викладене слід проаналізувати особливості реалізації дистанційними працівниками власних трудових прав, що гарантовані їм загальними нормами діючого законодавства України про працю.

Спочатку варто розглянути специфіку реалізації дистанційним працівником права на працю – одного з невід'ємних і базових прав людини у сфері праці та зайнятості, яке встановлене загальнообов'язковими нормами міжнародно-правових актів та наразі визнане всіма цивілізованими державами світу. Його суть полягає в тому, що будь-яка працездатна особа має право на отримання всього спектру можливостей заробляти собі на життя шляхом реалізації власного трудового потенціалу, вільно обираючи (вільно погоджуючись) ту чи іншу працю на платній основі [див., напр.: 228, с. 74; 264, с. 87; 414, с. 102]. Невід'ємність як важлива ознака цього права означає,

що власника права на працю не можна обмежити чи позбавити цього права, а також права на його реалізацію. Специфічним чином це право на практиці порушується саме у результаті незаконної відмови у наймі трудящого, безпідставного призупинення трудових правовідносин (на практиці це проявляється у примусовій відпустці працівника за власний рахунок, тобто без виплати заробітної плати на весь період призупинення цих відносин) та незаконного звільнення працівника.

Найбільші ризики обмеження чи позбавлення можливості реалізувати право на працю у достатній мірі проявляються в практичній дійсності саме стосовно дистанційного працівника у зв'язку із сукупністю негативних факторів, про які ми вже вели мову. Аналізуючи актуальну судову практику з означеного питання, яка ще залишається недостатньо сформованою, звернімо увагу на те, що до порушення права на працю дистанційних працівників вдаються навіть адміністрації підприємств державної власності. Прикладом може бути справа № 520/397/16-ц, в якій 28 квітня 2016 року постановив рішення Київський районний суд міста Одеси [200], а 07 липня того ж року – Колегія суддів судової палати з розгляду цивільних справ апеляційного суду Одеської області [25]. Аналізуючи ці судові рішення, можемо дійти висновку, що загроза бути незаконно звільненим існує навіть для тих працівників, які виконують роботу дистанційно лише залежно від певних об'єктивних обставин, тобто не на постійній основі. В більшій мірі ризики обмеження права на працю дистанційних працівників будуть мати місце для тих з них, хто зайнятий дистанційною роботою на постійній основі, а також для тих дистанційних працівників, котрі найняті роботодавцями з інших міст України, а особливо – іноземними роботодавцями. Серед факторів, які обумовлюють відповідні ризики, слід відзначити наступні: відсутність достатньої практики на українському ринку праці стосовно організації трудових відносин у рамках дистанційної зайнятості (ця практика все ще формується, хоча проблематичним в цьому контексті є саме те, що правові відносини між дистанційним працівником та роботодавцем або взагалі

договірним чином не оформляються, або ж ґрунтуються на цивільно-правових договорах); брак судових справ про захист права на працю дистанційними працівниками (це результат того, що працівник та роботодавець не укладають трудового договору, у результаті чого працівники, трудові права яких було порушено, не звертаються до суду за їх захистом), що унеможливлює спроби сформулювати актуальні рекомендації щодо оптимізації правового регулювання захисту діючим законодавством України про працю можливостей реалізації дистанційними працівниками їх права на працю. Однак дистанційні працівники, незважаючи на відсутність укладеного з роботодавцем трудового договору можуть захистити своє право на працю шляхом подання відповідного позову до суду. У цьому разі вони повинні подати позов про визнання відносин трудовими та відновлення порушеного права на працю. Захист можливий і за допомогою звернення до Держпраці.

Окрім права на працю, також важливим правом дистанційного працівника, яке він може реалізовувати у необхідній мірі, є право на відпочинок. Означене суб'єктивне право виступає передумовою реалізації всіх інших трудових прав людини, невід'ємною частиною правового статусу особи, яка знаходиться в трудових правовідносинах, та виражається в обов'язку роботодавця надати працівнику дні щотижневого відпочинку, оплачувану щорічну відпустку, а також встановлювати скорочений робочий день для окремих професій та виробництв [див., напр.: 166, с. 231, 235; 229]. Специфічним для дистанційних працівників є те, що у випадках, коли інше не передбачається трудовим договором (адже за загальним правилом «дистанційний формат виконання роботи працівників за трудовим договором жодним чином не передбачає вилучення працівника з підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; він має деякі особливості, пов'язані з виконанням трудової функції поза місцем знаходження роботодавця з використанням для виконання цієї роботи і здійснення взаємодії з роботодавцем інформаційно-комунікаційних технологій, що

дозволяє, з одного боку, розподіляти режим робочого часу на свій розсуд, з іншого боку, повністю продовжувати дотримуватися того, який встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку» [211, с. 101]), режим робочого часу, як і час відпочинку досліджуваної категорії атипових працівників, встановлюється самим працівником на свій розсуд відповідно до обсягу роботи, яку він повинен виконати в обумовлений термін (такі умови праці дещо нагадують виконання роботи в умовах цивільно-правових відносин).

Необхідно звернути увагу і на існуючу практику реалізації дистанційними працівниками права на відпочинок. Західними вченими наголошується на тому, що в практичній дійсності задекларованe законодавцем право на відпочинок дистанційними працівниками не може бути реалізоване в необхідній мірі (аналогічна позиція нами була окреслена вище). Хоча дистанційні працівники самостійно визначають режим робочого часу та відпочинку, це не означає, що вони завжди правомочні та практично уможливлені дозволити собі відпочивати від виконання роботи. Справа у тому, що роботодавці, які наймають дистанційних працівників, можуть (як правило, саме таким чином діють) покладати на них неадекватний обсяг трудових обов’язків, виконання яких виходить за межі нормальної тривалості робочого часу, що позбавляє цих працівників можливості відпочинку взагалі [634, с. 43].

У цьому контексті слід наголосити на тому, що навантаження дистанційного працівника та стандарти виконання ним роботи повинні бути такими ж, як і для працівників аналогічних професій, які працюють у приміщеннях роботодавця [368]. При цьому в наукових розвідках звертається увага на те, що облік вказаних вимог і стандартів стосовно дистанційного працівника є досить проблематичним, зокрема, тоді, коли дистанційна робота має інтелектуальний характер. У такому випадку, як зазначає П.Ю. Світайло, фактично неможливо виокремити в часі процес розумової діяльності особи та віднести цей час до категорії робочого часу, хоча це є досить важливим,

зважаючи на вимоги, які ставляться до дистанційної роботи [505, с. 193]. Подібну думку висловлює й Ю.О. Саєнко, вказуючи на наступне: «Творча праця навряд чи може бути піддана суворій регламентації; творчу роботу важко укласти в рамки робочого часу, її неможливо контролювати адміністративними методами, оскільки досить часто й сам працівник навіть у години відпочинку не може відволіктися від вирішення творчої проблеми» [498, с. 477].

Слід погодитись із тим, що на практиці виникають об’єктивні труднощі з приводу обліку робочого часу дистанційних працівників. Однак ці труднощі в більшості випадків можна вирішити, адже за допомогою сучасних технічних засобів і працівник, і роботодавець мають можливість визначити кількість відпрацьованого працівником часу (щонайперше, коли контроль за виконанням роботи може здійснюватися за допомогою електронних систем). Водночас практика організації трудових відносин у межах дистанційної зайнятості демонструє потребу в закріпленні у законодавстві України про працю правила, відповідно до якого роботодавець не може вимагати від дистанційного працівника працювати більше та інтенсивніше, аніж ті працівники, що працюють недистанційно. У тому випадку, коли виникає така потреба (на вимогу працівника чи роботодавця), час виконання дистанційним працівником роботи має фіксуватись технічними засобами, з огляду на який працівник буде корегувати та реалізовувати власне право на відпочинок.

Окрім того, слід мати на увазі, що право на відпочинок також реалізовується за рахунок відпустки, яка надається у випадках, що передбачені чинним законодавством. При цьому, зважаючи на те, що чинне законодавство не містить спеціальних застережень, можемо дійти висновку, що стосовно дистанційних працівників випадки та порядок надання їм щорічної та інших видів відпусток визначаються загальними нормами законодавства про працю.

Не меншої уваги заслуговує проблема реалізації дистанційними працівниками права на сприятливі умови праці, що охоплює також право на режим роботи працівника у разі, якщо воно узгоджується із концепцією *Work-life balance* [див., напр.: 629, с. 1-32; 642, с. 323-327; 643, с. 33-42; 658, с. 55-73]. Загалом право на гідні (сприятливі) умови праці означає право людини працювати в умовах, які не спричиняють шкоду здоров'ю та життю (відсутність токсичних речовин, інших небезпечних хімічних речовин та матеріалів, наприклад, таких як азбест, пестициди, інсектициди тощо), а також право відмовитись виконувати роботу, яка призводить до забруднення довкілля [305, с. 163]. У цьому контексті слід зауважити, що в межах традиційної зайнятості роботодавець надає працівнику відповідне приміщення для виконання ним обумовленої трудовим договором роботи, а також забезпечує цього працівника обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами, керує роботою, зокрема, визначаючи способи роботи та режим робочого часу.

Водночас, як зазначає І.М. Новак, при роботі на умовах дистанційної зайнятості найманий працівник має право користуватися (у рамках виробничого процесу) обладнанням підприємства, зобов'язується виконувати законні вказівки роботодавця (адміністрації), підпорядковуватися відповідному внутрішньому контролю (в рамках, в яких він на нього поширюється, що визначається в кожному конкретному випадку). Отже, дистанційна зайнятість, на думку вченого, не спроможна змінити зміст зайнятості працівника лише з тих підстав, що такий працівник виконує роботу в дещо нетиповий спосіб [324, с. 94]. Проте слід враховувати, що за умов дистанційної роботи вказаний забезпечувальний та організаційний критерій трудових правовідносин об'єктивно зазнає множинних істотних змін. Зокрема нетиповий працівник, як ми вже зазначали, може самостійно визначати способи, місце та час виконання роботи. За цих умов роботодавець може бути об'єктивно позбавленим можливості забезпечити безпечні умови праці працівника або істотно обмеженим у реалізації такої можливості

(зокрема у випадках, коли дистанційний працівник знаходиться в іншому місті, країні; загалом у всіх випадках, зважаючи на те, що дистанційний працівник, на відміну від надомника, не зобов'язаний виконувати роботу вдома, умови виконання якої у тій чи іншій мірі можуть бути проконтрольовані роботодавцем). Отже, дистанційний працівник може реалізувати право на сприятливі умови праці, з одного боку, вимагаючи від роботодавця забезпечити ці умови на належному рівні, з іншого – шляхом необхідної міри самоорганізації та адекватного, добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці, якими досягаються сприятливі умови праці.

Супутнім розглянутому праву, яке реалізовує нетиповий працівник, є його право на амортизацію (поступове відшкодування вартості основних засобів виробництва, які належать працівнику чи які він орендує та які він використовує відповідно до умов трудового договору у період їх експлуатації з метою відшкодування до моменту закінчення строку такої експлуатації) та на отримання компенсації (одноразове відшкодування вартості вказаних основних засобів виробництва після закінчення строку їх експлуатації у виробничому процесі, що відбулось не з вини дистанційного працівника, якщо відповідно до трудового договору роботодавець не сплачує амортизаційні виплати). Ці права дистанційний працівник реалізовує таким же чином, як і типові працівники, адже дистанційним працівникам надається увесь перелік гарантій та компенсацій, що передбачені нормами законодавства про працю та соціальне страхування.

Також необхідно розглянути питання реалізації дистанційними працівниками права на об'єднання у професійні спілки – права, що, як зазначає Г.В. Зубенко, виражається у наступних правомочностях працівника:

1) можливостях певної поведінки (змога на власний розсуд створювати професійні спілки, вступати у вже існуючи професійні спілки або утримуватися від вступу до них, брати участь у їх діяльності та в будь-який час виходити з їх складу);

2) можливостях користування наданими благами, які задовольняють інтереси суб'єкта в межах реалізації професійною спілкою її цілей та завдань;

3) можливостях вимагати від органів державної влади та інших суб'єктів утримуватись від втручання, здатного обмежувати право на об'єднання у професійні спілки;

4) можливостях звертатися за захистом вищезазначеного права у випадку його порушення або невиконання (наприклад, звертатися до суду у випадку необґрунтованої відмови професійної спілки у вступі до її складу тощо) [174, с. 62-63].

Проте на сьогодні право на об'єднання у професійні спілки відповідно до норм чинного законодавства України врегульоване таким чином, що норми національного законодавства містять вказівку на ряд категорій працівників, котрі обмежені щодо членства у цих організаціях [139, с. 76]. Але це не означає, що чинне трудове законодавство позбавляє дистанційних працівників зазначених правомочностей у реалізації досліджуваного права, адже ним не врегульовується дистанційна робота. В тих же випадках, коли дистанційна робота фрагментарно врегульовується, законодавцем не встановлюються винятки для дистанційних працівників щодо реалізації колективних прав.

У якості прикладу можна розглянути дистанційну роботу наукових співробітників, яка врегульовується нормами Закону України 2015 року № 848. Згідно з ч. 2 ст. 6 зазначеного законодавчого акта для вказаного кола працівників може встановлюватися гнучкий режим робочого часу з дотриманням приписів, окреслених у статтях 50-52 і 56 КЗпП України. Так, для працівників наукової установи може запроваджуватися дистанційний режим праці, коли: по-перше, така можливість прямо передбачається колективним договором або ж за рішенням керівника відповідної наукової установи (цей акт погоджується з виборним органом первинної профспілкової організації); по-друге, працівники відповідної наукової установи охоплюються переліком професій і посад (такий перелік

погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи), які можуть бути переведені на дистанційну роботу; по-третє, в правилах внутрішнього трудового розпорядку такої наукової установи затверджено порядок й умови застосування дистанційного режиму праці [447]. Незважаючи на це, у тексті вказаного Закону відсутнє будь-яке застереження з приводу того, що наукові співробітники, котрі виконують свої трудові функції дистанційно, не можуть реалізовувати власні колективні права у тій чи іншій мірі. Більше того, в п. 1 ч. 3 ст. 6 Закону України 2015 року № 848 прямо вказано, що наукові співробітники загалом мають таке право.

На підставі викладеного виникає наступне питання: чи спроможний дистанційний працівник реалізувати право на об'єднання у професійні спілки (включно з правом на колективні переговори) в об'єктивній дійсності? Відповідаючи на поставлене запитання, зазначимо, що в спеціальній юридичній, соціологічній та довідковій літературі, як і раніше, відсутні спеціальні актуальні дослідження щодо залучення дистанційних працівників у профспілковий рух. Проте, враховуючи особливості юридичної природи права на об'єднання [див., напр.: 273, с. 163-165; 513, с. 247], можна припустити, що і на сьогоднішній день ця категорія нетипових працівників у зв'язку зі своєю роз'єднаністю мало охоплена профспілковим або якимось іншим представництвом, що не виключає зміни ситуації у перспективі.

Отже, підводячи підсумок викладеного, наголосимо на наступному:

1. Подальша флексибілізація ринку праці в Україні зумовлює динамічне поширення дистанційної зайнятості, в межах якої нетиповий працівник, самостійно організовуючи власний режим роботи, реалізовує трудові права та обов'язки поза межами приміщень, якими користується, володіє чи розпоряджається роботодавець (поза типовим робочим місцем), взаємодіючи з роботодавцем віддалено з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, що сукупно не перешкоджає здійсненню ним своїх трудових обов'язків [365, с. 56].

2. Зміст та особливості такої нетипової форми зайнятості, як дистанційна зайнятість, позначається на правовому статусі дистанційних працівників, а також на комплексі та межах їх правомочностей щодо реалізації ними трудових прав, які їм належать за загальними нормами діючого законодавства про працю. Слід зазначити, що в результаті тривалої неврегульованості законодавством України про працю особливостей атипової зайнятості, зокрема й дистанційної зайнятості, ця категорія нетипових працівників довгий час була фактично позбавлена багатьох трудових прав, закріплених у загальних норма трудового законодавства. У тих же випадках, коли дистанційні працівники декларативно володіли тими чи іншими трудовими правами, вони були практично унеможливлені в своїй правомочності реалізувати ці права, хоча ці працівники повинні виконувати власні трудові обов'язки без будь-яких винятків, тобто в повному обсязі [365, с. 56]. На сьогоднішній день особливим чином ситуація не змінилась, хоча у трудове законодавство внесено численні зміни в частині регулювання праці дистанційних працівників. Зокрема дистанційні працівники, як і раніше, не завжди спроможні в дійсності реалізувати ключові трудові права (право на асоціацію, право на відпочинок, право на недоторканність особистого життя тощо). Безумовно, вказані проблеми переважно обумовлюються неналежним рівнем правової культури та соціальної відповідальності роботодавців, однак цьому сприяє й невиправдана загальність регулювання правового статусу дистанційних працівників, а також можливостей об'єктивації їх статусу в частині реалізації ними трудових прав. Усе це вказує на потребу комплексного доопрацювання норм чинного КЗпП України в частині упорядкування правового статусу дистанційних працівників та особливостей організації роботи поза приміщенням, що контролюється роботодавцем.

3.3 Особливості реалізації трудових прав надомниками

Організація трудових відносин в межах дистанційної форми зайнятості у тому вигляді, в якому вона існує на сьогоднішній день, виникла на ґрунті організації трудових відносин у межах надомної зайнятості, яка до останнього часу була практично єдиним виявом поняття «*віддалена робота*». Еволюція надомної роботи в сучасну дистанційну роботу (остаточно в Україні цей процес набув нормативно-правового вираження в 2021 році [422]) обумовлена широкими можливостями сьогочасних працездатних осіб реалізувати своє право на працю не лише поза межами приміщень, якими володіє, розпоряджається чи користується роботодавець, але й поза межами дому самого працівника. Цьому також суттєво сприяв ринок послуг з надання усім бажаючим простору для виконання роботи поза традиційним робочим місцем працівників загалом та традиційним робочим місцем надомника зокрема (наприклад, розвиток антикафе, коворкінгів тощо).

Незважаючи на високу популярність дистанційної зайнятості та на твердження багатьох вчених про застарілість та неактуальність виконання роботи вдома (надомної роботи), зазначимо, що переваги використання надомної робочої сили більш ніж очевидні. Водночас, хоча надомна зайнятість є нетиповою (при цьому за сталим уявленням нетипова зайнятість є результатом порівняно недавніх змін в економіці), але, як відомо, ця вона врегульовувалась ще нормами радянського трудового законодавства, яке до 2021 року у відповідній частині діяло в нашій державі.

Особлива увага українських [див., напр.: 8, с. 194-200; 88, с. 225-232; 150, с. 355-357; 201, с. 104-107; 508, с. 137-141] і зарубіжних [див., напр.: 621; 625; 633; 647; 648; 664] вчених на сутність і проблеми надомної роботи була звернена порівняно недавно. Поява цього інтересу, на нашу думку, пояснюється наступним:

1) надомна зайнятість в останні десятиріччя суттєво еволюціонувала завдяки науково-технічному прогресу;

2) в Україні та світі відбувалося динамічне поширення практики виконання працівниками роботи дистанційно (у цьому сенсі – віддалено), зокрема вдома, задовго до поширення коронавірусної хвороби COVID-19 повномасштабної російсько-української війни та, що обумовлено переглядом багатьма українцями цінності праці та особистого життя;

3) процес перебігу трудових правовідносин у межах типового режиму праці ускладнився у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби COVID-19 та початком повномасштабної російсько-української війни;

4) необхідність вирішення дискусії про переосмислення меж сфери дії законодавства про працю та цивільно-правового законодавства на нетипові форми зайнятості.

Хоча тенденція до узвичаєння практики укладання трудових договорів про надомну робота, як ми зазначали, розпочалась до 2019 року, слід констатувати, що цей процес до початку пандемії COVID-19 характеризувався численними проблемами. Зокрема в 2015 році вчені та дослідники констатували, що аналіз ринку надомної роботи на основі оголошень у вітчизняних спеціалізованих друкованих виданнях і мережі Інтернет призводив до невтішних висновків, оскільки серйозних пропозицій для надомників на той час практично неможливо було відшукати. Наявні пропозиції, як правило, являли собою «неконкретні запити дешевої ручної праці, яка не потребує якихось навичок, а часто взагалі «липові» пропозиції, мета яких полягала в тому, щоб обманним шляхом зібрати кошти у вигляді так званої передплати матеріалів. Як наслідок, словосполучення «надомна робота» часто викликало у наших співвітчизників скепсис та недовіру, підкріплену майже повною відсутністю такого виду зайнятості у легальному секторі та законодавчих актах, які б її регулювали». Водночас вчені звертали увагу й на те, що абсолютно протилежна ситуація спостерігається у країнах з високорозвиненою ринковою економікою [397, с. 65]. Це можна пояснити як рівнем переосмислення соціально-правового змісту понять «праця» та «занятість» у цих країнах і достатньо високим рівнем правосвідомості

учасників ринку праці, так і тим, що в цих державах надомна праця врегульована на рівні законодавства, яке, серед іншого, містить реальні та доступні механізми реалізації надомними працівниками власних трудових прав.

Що ж стосується поточного становища становлення та дії режиму надомної роботи в Україні, то з цього приводу слід зазначити, що така робота регулюється чинним законодавством про працю, проте її нормативно-правове упорядковане недостатньо досконале. Спершу вкажемо, що можливість виконання роботи на дому законодавцем на рівні КЗпП України вперше прямо передбачалась у ч. 7 ст. 179 КЗпП України та інших нормах, що були закріплені Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX (у контексті дистанційної роботи), а також у ч. 4 ст. 18 Закону України 1996 року № 504. У цих законодавчих актах зазначалось, що:

1) за бажанням жінки (певних інших осіб, зокрема «батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, або особи, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одного із прийомних батьків чи батьків-вихователів» [421]), у період її (їх) перебування у відпустці по догляду за дитиною вона (вони) набувають суб’єктивне право працювати вдома;

2) у результаті настання особливих подій (загроза пандемії, загроза настання катастрофи техногенного характеру тощо) можливість працівника виконувати роботу вдома «може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов’язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу» [424].

До 2021 року, коли до КЗпП України були внесені комплексні зміни, передбачені Законом України від 04 лютого 2021 року № 1213-IX [422], що сприяли юридичній визначеності режиму надомної роботи, більш деталізовано надомна робота та відповідний правовий статус надомника врегульовувались у нормах вже недіючого Положення про надомників

1981 року. Однак більшість норм цього радянського документа вже не відповідала реаліям дійсності та потребам сторін нетипових правовідносин, котрі диктуються ринком праці, що підтвердила ситуація, пов’язана із запровадженням державою заходів, спрямованих на запобігання поширенню коронавірусної хвороби COVID-19. Окремою проблемою цього Положення було й те, що більшість його норм носила декларативний характер, адже цей документ не містив жодного механізму реалізації правил та стандартів, що встановлювались цим актом, а також не закріплював відповідальність роботодавця за порушення чи обмеження в реалізації надомниками їх трудових прав.

Крім того, вказаним підзаконним нормативно-правовим актом радянської доби становлення трудового права опосередковано визначалось поняття «надомна робота». Так з п. 1 розділу 1 цього Положення випливає, що такою роботою є організація трудових відносин на підставі укладання трудового договору працівника з об’єднанням (комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом) про виконання роботи вдома працівником особисто (за іншої домовленості – з використанням праці членів сім’ї працівника) з використанням матеріалів, знарядь та засобів праці, наданих роботодавцем або придбаних працівником за рахунок коштів цього підприємства (компенсованих роботодавцем). Окреслена інтерпретація надомної роботи цілком очевидно не відповідала усталеним підходам до тлумачення цього терміна у документах Міжнародної організації праці, а також положеннях КЗпП України в редакції до 2021 року (зокрема у ч. 10 ст. 60 Кодексу в редакції Закону України 2020 року № 540-IX). Справа у тому, що поняття «надомна робота» (*home work*) визначається у ще не ратифікованій Україною Конвенції МОП 1996 року № 177 та в Рекомендації того ж року № 184 [597] в якості роботи, яку особа, котра називається надомником, виконує:

1) не у виробничих приміщеннях роботодавця, а саме за місцем її проживання; при цьому зазначена умова не є обов’язковою, оскільки

працівник може виконувати роботу не лише вдома, але і в інших приміщеннях, які він для цієї мети обирає;

2) на оплатній основі, тобто за обумовлену при укладенні трудового договору винагороду;

3) з метою надання певних послуг або ж виробництва товарів;

4) перебуваючи під дисциплінарно-розпорядчою владою роботодавця, котрий дає працівникові вказівки з питань надання послуг або ж виробництва товарів (цю рису не нівелює той факт, що обладнання, матеріали або ж інші ресурси для виконання таким працівником роботи може купувати, створювати сам працівник).

Іншими словами, надомна робота є роботою, якій властиві такі ознаки:

1) специфіка місця виконання трудових обов'язків – вона не повинна співпадати із традиційним робочим місцем (має знаходитись поза межами території, яка знаходиться в безпосередній власності та/або розпорядженні роботодавця);

2) оплатний характер праці – виконання роботи на дому ґрунтується на трудових відносинах, які не можуть виявлятись у формі рабської, кабальної праці, а тому повинні базуватись на принципах, відповідно до яких працівник виконує трудові відносини, а роботодавець оплачує працю найманого ним працівника;

3) підзвітний характер праці – надомна робота не охоплена самостійною зайнятістю, а тому передбачає підпорядкування надомника правовому режиму, встановленому на підприємстві (установі, організації), з вилученнями, які не застосовуються в силу специфіки надомництва, а також з особливими застереженнями до організації трудових відносин з надомником, обумовленими характером виконання роботи вдома (вказане в повній мірі узгоджується із юридичними приписами, окресленими законодавцем в ч. 9 ст. 60-1 КЗпП України).

Слід мати на увазі, що поняття «надомна робота» також визначається й на рівні наукових розвідок, в яких українські вчені пропонують більш

звужене тлумачення такої роботи. Наприклад, вітчизняна вчена Ю.О. Саєнко вважає, що в контексті надомної роботи надомник загалом не зобов'язується виконувати трудові обов'язки виключно в своїй квартирі (будинку), адже в контексті встановлення змісту правового статусу надомника головним є не закріплення за таким працівником обов'язку працювати вдома, а той факт, що його робоче місце розташовується поза межами території, яка належить його роботодавцю [499, с. 471]. За такого підходу надомна робота фактично тотожна віддаленій роботі (до 2021 року – дистанційній роботі), що по суті констатувалось юристами-трудовиками [див., напр.: 86, с. 83-84; 89, с. 1-11; 259; 294, с. 78; 326, с. 8] в рамках юридичного осмислення такої організації трудових відносин з нетиповим працівником – надомником. Не сприяла вирішенню цієї проблеми і законопроєктна робота останніх п'яти років [див., напр.: 458; 460; 559]. При цьому слід наголосити, що поняття «віддалена роботи» є ширшим за поняття «надомна робота» навіть попри те, що з 2021 році в КЗпП України (в редакції Закону України від 04 лютого 2021 року № 1213-IX [422]) надомництво вже не пов'язувалось з виконанням нетиповим працівником (надомником) певної роботи виключно вдома, що доводить поточне формулювання змісту ч. 1 ст. 60-1 Кодексу, в якій визначається вказане поняття [216]. Таким чином, з 2021 року в Україні надомна робота перестала безпосереднім чином зводитись до виконання роботи на дому, набуваючи рис дистанційної роботи (на підставі традиційної інтерпретації вченими цього поняття; у контексті концепції віддаленої роботи – надомна робота набула рис віддаленої роботи, а дистанційна робота стала окремим її виявом), характеризуючись, зокрема, такими ознаками:

1) надомна робота не обов'язково повинна співпадати із місцем реєстрації надомника, а може виконуватись за фактичним місцем його проживання чи в інших приміщеннях, які відповідають потребам належного виконання ним трудових обов'язків;

2) надомна робота може виконуватися в різних приміщеннях, коли це не шкодить ефективному досягненню мети трудової діяльності (наприклад,

працівник може один день працювати у фактичному місці проживання, на наступний день – у своєму заміському будинку, а частину робочого дня – у приміщенні «антикафе»);

3) хоча надомнику надана достатньо широка свобода в координації власних дій щодо визначення простору, в якому буде розташоване його робоче місце, воно повинно характеризуватись відповідністю матеріально-технічним стандартам виконання передбачених трудових обов'язків.

Враховуючи наведене, доходимо думки, що *надомна робота* на сьогоднішній день – це нетипова форма організації праці, за якої працівник (надомник) виконує роботу (виробляє продукцію, надає послуги, виконує роботу або функції) поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця (за місцем його проживання, в інших визначених ним приміщеннях), що відповідають усім вимогам (технічним, безпековим та іншим стандартам), передбаченим для належного виконання роботи, визначеної трудовим договором про надомну роботу, якщо такий договір був укладений.

З викладеного випливає, що *надомник* – це атиповий працівник, який на підставі трудового договору про надомну роботу (на підставі звичайного трудового договору, в якому міститься застереження щодо можливості виконання надомної роботи за наявності відповідних підстав і умов) або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження надомної роботи за екстраординарних обставин дійсності (ч. 8 ст. 60-1 КЗпП України) виконує роботу (безстроково, протягом певного строку чи на час виконання певної роботи; до припинення екстраординарних обставин дійсності) в межах такої нетипової форми організації праці, як надомна робота.

Визначивши поняття «надомник» і «надомна робота», можемо перейти до розгляду особливостей реалізації такими атиповими працівниками основних трудових прав. При цьому спершу зазначимо наступне: оскільки надомна робота є видом віддаленої роботи (хоча в чинному законодавстві України все ж закріплений термін «дистанційна робота», який є окремим

виявом віддаленої роботи), то для реалізації трудових прав надомника характерні власні (особливі) проблеми, а також частина проблем, якими характеризується реалізація вказаних прав дистанційними працівниками.

У Типовій формі трудового договору про надомну роботу визначається комплекс прав і обов'язків сторін такого нетипового трудового договору, що має надзвичайно важливе значення для соціально безпечної реалізації трудових прав надомників. Зокрема вказується на те, що працівник має право на:

1) надання йому роботи, визначеної договором;

2) зміну особливостей перебігу трудових правовідносин (шляхом зміни умов трудового договору) та тривалості цих відносин у часі (шляхом розірвання трудового договору);

3) гідну (відповідає трудовій функції працівника) оплату праці, що виражається у своєчасній та повній (включає всі складові елементи та корелюється з відповідними стандартами законодавства з приводу розміру заробітної плати) видачі працівникові заробітної плати;

4) соціальний захист, який виражається насамперед у дії правового механізму забезпечення працівників соціальними гарантіями (серед яких також слід назвати обов'язкове соціальне страхування);

5) відпочинок, який охоплює собою: а) перерви для відпочинку і харчування; б) вихідні дні; в) неробочі дні; г) святкові дні; ґ) період оплачуваної щорічної відпустки (інших видів відпусток);

6) захист суб'єктивних трудових прав, свобод і законних інтересів на підставах, які передбачені чинним законодавством;

7) відшкодування шкоди, яка: а) була заподіяно у результаті каліцтва або ж будь-якого іншого ушкодження здоров'я; б) пов'язана з фактом виконання працівником своїх трудових обов'язків;

8) нарахування та отримання компенсацій за зношування (амортизацію) інструментів, які належать працівникові й використовуються ним у трудовому процесі;

9) інші права, встановлені законодавством, а також інші права, передбачені таким трудовим договором (при цьому в угоді про працю повинен бути окресленим перелік відповідних додаткових прав) [439].

У контексті забезпечення реалізації трудових прав надомників важливим є й те, що в Типовій формі трудового договору про надомну роботу закріплюється перелік обов'язків роботодавця, а саме:

1) дотримуватися вимог чинного законодавства, а також інших актів локального рівня регулювання питань праці (індивідуального трудового договору, колективного договору, генеральної та галузевої угод);

2) надавати надомнику роботу, яка відповідатиме його спеціальності (кваліфікації) відповідно до умов укладеного з ним трудового договору;

3) забезпечити працівника належними) засобами виробництва, які за їх виглядом, типом, обсягом тощо вважаються необхідними для належного виконання конкретної надомної роботи, а також матеріалами та інструментами (цей обов'язок може не виникати в тому випадку, коли в трудовому договорі передбачено, що цими ресурсами забезпечує себе працівник самостійно, а їх зношування або ж амортизацію компенсує роботодавець);

4) своєчасно та в повному обсязі нараховувати й виплачувати надомнику належну йому заробітну плату, а також інші суми, на які він має право (зокрема компенсації, відшкодування тощо);

5) здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування надомника в порядку, встановленому законодавством;

6) ознайомити надомника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, а також надати йому в повному обсязі та в доступній формі необхідні в роботі з обладнанням (засобами), які передає надомнику роботодавець для виконання певного обсягу робіт, рекомендації;

7) забезпечувати гідні (безпечні та нешкідливі) умови праці надомника;

8) систематично проводити інструктаж (навчання) надомника з усіх питань, що стосуються режиму охорони праці та протипожежної безпеки в контексті використання відповідного наданого або ж рекомендованого до використання роботодавцем обладнання (засобів) працівником у процесі виконання трудових обов'язків;

9) виконувати інші трудоправові обов'язки, встановлені чинним законодавством, а також інші обов'язки, передбачені трудовим договором (при цьому відповідні обов'язки безпосереднім чином повинні бути визначені в трудовому договорі, а при складанні їх переліку слід виходити з того, що ці обов'язки не повинні суперечити нормам чинного законодавства про працю) [439].

Таким чином, з 2021 року в Україні був сформований хоча й не досконалий, проте більш ефективний (у порівнянні з попередніми етапами нормування організації праці надомників) трудоправовий режим організації трудових відносин і праці надомників. Задля більш детального осмислення цього режиму розглянемо особливості реалізації надомниками їх окремих основних трудових прав.

Щонайперше слід зазначити, що *право на працю* в межах організації праці надомника реалізовується працездатною особою шляхом:

1) укладання трудового договору про надомну роботу, який у повній мірі відповідає типовій формі, затвердженій відповідно до ч. 2 ст. 60-1 КЗпП України наказом МРЕТСГ України 2021 року № 913-21 [439]. Однак слід наголосити на тому, що ця умова не є обов'язковою для запровадження надомної роботи, адже підставою для цього може бути й настання екстраординарних обставин, які визнаються достатніми для запровадження такого режиму виконання роботи. Зокрема згідно з ч. 8 ст. 60-1 КЗпП України (без застосовування правила, яке міститься в ст. 32 Кодексу) роботодавець може видавати наказ (розпорядження) про запровадження надомної роботи, коли наявними є відповідні екстраординарні обставини дійсності [439]. З таким наказом (розпорядженням) роботодавець повинен

ознайомити працівника протягом 2-х днів з дня його прийняття, однак не раніше того, коли фактично запроваджується надомна робота;

2) констатації повноважним суб'єктом фактів стосовно того, що:

а) особа, з якою укладається трудовий договір про надомну роботу, вже має навички виконання певних робіт, які можуть виконуватись поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця, або ж спроможна оволодіти такими навичками (ч. 10 ст. 60-1 КЗпП України). Окремо нормативною та фактичною підставою для запровадження надомної роботи щодо конкретних працівників є наявність у них особливого трудоправового статусу, характерного для певних (особливих) категорій працівників. Зокрема із ч. 11 ст. 60-1 Кодексу випливає, що надання працівнику можливості реалізувати право на працю на умовах надомної роботи (у випадках, коли це фактично можливо, беручи до уваги характер виконуваної роботи, а також наявність у роботодавця для цього усіх необхідних ресурсів і засобів) може пов'язуватись із тим, що відповідним працівником є особа, котра є: вагітною жінкою; працівником, який має дитину віком до 3-х років; працівником, котрий доглядає за дитиною (відповідно до медичного висновку) до досягнення нею 16-річного віку; працівником, що має 2-х або більше дітей віком до 15 років; працівником, який має дитину, котра є особою з інвалідністю; працівником, котрий є батьком особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; працівником, який є опікуном дитини (опікуном особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи) [216];

б) робоче місце надомника (поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця) відповідає стандартам виконання відповідних трудових обов'язків.

З викладеного випливає, що працівник втрачає можливість реалізувати право на працю в тому разі, коли ним порушуються відповідні умови трудового договору про надомну працю, а саме тоді, коли ним виконується робота поза фіксованим робочим місцем. Зокрема у ч. 3 ст. 60-1 Кодексу передбачається, що у випадках, коли трудові відносини з працівником

організовані в нетиповій формі, яка передбачає надомне виконання роботи, робоче місце надомника повинно бути, по-перше, фіксованим, по-друге, таким, що не підлягає зміні в просторовому розташуванні без попереднього узгодження цієї зміни з роботодавцем, враховуючи обставин, які можуть окреслюватись у відповідному трудовому договорі [216]. З огляду на це в Типовій формі трудового договору про надомну роботу вказується на те, що робоче місце надомника є фіксованим (у конкретній угоді про працю зазначається адреса робочого місця надомника), а тому воне не може бути змінено з його ініціативи, якщо ця ініціатива не була попередньо погоджена із роботодавцем у спосіб, на який вони в трудовому договорі погодились. Оскільки потреба працівника в зміні робочого місця безпосереднім чином позначається на його можливостях реалізувати право на працю, реалізацію сукупності пов’язаних прав (на грошову винагороду за виконану роботу, на відпочинок тощо), а також є об’єктивною підставою для того, щоб не бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності за порушення домовленості, окресленій в трудовому договорі (не бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності, зокрема, у вигляді такого виду, як дисциплінарне звільнення), свобода роботодавця в погодженні чи не погодженні нового робочого місця надомника повинна бути обмеженою. З цих мотивів у ч. 3 ст. 60-1 КЗпП України встановлено правило, відповідно до якого відмова у наданні роботодавцем (шляхом прийняття відповідного рішення) згоди на зміну працівником робочого місця (за його ініціативою) має характеризуватися обґрунтованими аргументами [216]. Хоча законодавцем не уточняється перелік аргументів, які є достатніми для того, щоб відмовити надомнику в зміні зафіксованого в трудовому договорі робочого місця, можна припустити, що аргументованість рішення про відмову повинна пов’язуватись із тими аргументами, на підставі яких ним було прийнято рішення про надання дозволу виконувати працівнику роботу на фіксованому робочому місці.

Крім того, в ч. 4 ст. 60-1 КЗпП України та в Типовій формі трудового договору про надомну роботу передбачається ситуація, коли працівник на постійній основі чи тимчасово втрачає можливість виконувати роботу на фіксованому робочому місці з обставин, що не залежать від його волі. Прикладом цього може бути, зокрема, початок бойових дій (в ході триваючої російсько-української війни) на території місцевості, де проживає надомник, знищення чи пошкодження приміщення, де виконувалась надомна робота, в результаті потрапляння у відповідну будівлю ракети тощо. За таких обставин надомник не втрачає можливостей належним чином реалізувати право на працю, якщо він змінюватиме фіксоване робоче місце не менше ніж за 3 робочих дні (до цієї зміни) в спосіб, який надомник і роботодавець погодили в трудовому договорі. При цьому приймати рішення роботодавцем про надання згоди (про відмову в наданні такої згоди) на зміну за ініціативою працівника його робочого місця не потрібно, про що прямо вказано в ч. 4 ст. 60-1 КЗпП України. Згідно з цією нормою Кодексу наявність таких фактів, як неможливість виконання роботи на фіксованому робочому місці, втрата працівником можливості виконувати роботу на фіксованому робочому місці без його вини, а також завчасне попередження роботодавця про виникнення відповідної потреби, сукупно становить достатню підставу для зміни робочого місця без застосовування вимог, окреслених в ч. 3 ст. 60-1 КЗпП України.

Розглянувши особливості реалізації надомником права на працю, можемо перейти до розгляду реалізації таким нетиповим працівником *права на відпочинок*. З цього приводу слід зазначити, що воно в практичній дійсності може нівелюватись з тих же причин (за тих же обставин), що і у випадку з дистанційними працівниками (зокрема *в результаті практичної складності державного контролю за правомірністю експлуатації роботодавцем часового ресурсу атипового працівника, котрий виконує роботу віддалено*).

При цьому слід звернути увагу на те, що чинним законодавством встановлюються загальні нормативні рамки, спрямовані на забезпечення

належного рівня соціальної безпеки надомників крізь призму концепції *Work-life balance*. Зокрема, з ч. 5 ст. 60-1 КЗпП України та з розділу V Типової форми трудового договору про надомну роботу випливає, що на надомника за замовчуванням під час виконання роботи поширюється загальний режим роботи підприємства (установи, організації). Відступ від цього правила можливий лише з обставин, які прямо передбачені трудовим договором. Задля забезпечення юридичної визначеності такого відступу в трудовому договорі повинно бути зазначено про можливість встановлення іншого режиму роботи працівника, відмінного від режиму роботи підприємства (установи, організації).

Отже, з 2021 р. на нормативно-правовому рівні було змінено керівний підхід (концепцію) до регулювання робочого часу працівника. Зазначимо, що в п. 14 Положення про надомників 1981 р. також передбачалось, що для надомників, організаційно-технічні умови праці яких є близькими прийнятим при розрахунку норм виробітку для працівників, котрі виконують аналогічні трудові функції (роботи) безпосередньо у виробничих умовах, повинні бути встановленні аналогічні норми, що і для вказаної групи працівників. Поряд із тим, відповідно до Положення, адміністрація може встановлювати для надомників також норми виробітку, беручи до уваги конкретні умови їх виконання працівником на дому, якщо: надомники повинні були виконувати роботу в інших організаційно-технічних умовах (інше обладнання, інструмент тощо); це погоджено з органом, який представляє законні інтереси працівників; вказане цілісно враховує економічну доцільність відповідної організації праці та витрат на її оплату.

Ще більша свобода надомника передбачалась в нормах проєктів кодифікованих законі України про працю, а саме за таким принципом: працівник, який здійснює трудову діяльність в домашніх умовах, повинен самостійно встановлювати для себе тривалість робочого часу, графік і розпорядок роботи, виходячи з обсягу виробничого завдання та інших умов, визначених трудовим договором. Зокрема у ч. 1 ст. 149 проєкту ТК України

2017 р. зазначалось, що працівники, котрі працюють зі свого дому, повинні самостійно планувати власний робочий час у всіх випадках, якщо в трудовому договорі прямо не встановлено інше правило. Крім того, авторами законопроєкту робилося застереження, що чинне законодавство може закріплювати суб'єктивне право працівників на свій розсуд планувати час роботи, якщо такими працівниками: по-перше, є наукові, науково-педагогічні працівники тощо; по-друге, повністю дотримуються терміни виконання робіт, щодо яких договором встановлений певний строк виконання роботи [498, с. 477]. Таке розуміння свободи визначення режиму роботи надомника знаходило підтримку серед переважної частини юристів-трудовиків. Зокрема українська вчена Ю.О. Саєнко зазначає, що роботодавець «у процесі встановлення для надомних працівників виробничого завдання повинен ураховувати нормативи часу на виконання окремих видів робіт, для того щоб загальна тривалість робочого часу на виконання всього комплексу робіт не перевищувала нормальної або скороченої тривалості робочого часу, передбаченої КЗпП» [498, с. 477]. На нашу думку, такий підхід є збалансованим, адже містить умову, що виключає низку можливостей для зловживань з боку роботодавців, наслідком яких є неадекватна експлуатація надомників. Відтак, якщо роботодавець дає надомнику об'єм завдань, виконання яких не перевищує нормальної або скороченої тривалості робочого часу, то, з урахуванням цього, працівник формує свій робочий та вільний від виконання роботи час на власний розсуд та, відповідно, є в повній мірі відповідальним за те, яким чином та в якому об'ємі він буде реалізовувати своє право на відпочинок. Проте з 2021 року суб'єктами нормотворчої діяльності був обраний дещо інший підхід, згідно з яким надомник є атиповим працівником, котрий працює в межах нетипової зайнятості, виконуючи трудові обов'язки в межах загального режиму трудового права, що мітить виключення (спеціальний режим трудового права) лише щодо аспектів виконання надомником його трудових обов'язків, які не можуть бути охоплені загальним режимом трудового права України.

Проте, як випливає із ч. 5 ст. 60-1 КЗпП України та з Типової форми трудового договору про надомну роботу, навіть тоді, коли на надомника не поширюється загальний режим роботи підприємства (установи, організації), загальна тривалість робочого часу працівника не повинна перевищувати стандартів, що містяться в статтях 50 і 51 КЗпП України. Відповідне правило унеможливлює трудову експлуатацію працівника, що є питанням, яке практично важко проконтролювати суб'єктам владних повноважень, що здійснюють контроль за дотриманням в Україні законодавства про працю.

Специфічним для надомників також є те, що реалізація цими працівниками права на відпочинок гарантується й тим, що час, який ними витрачається на отримання матеріалів (сировини), а так само – на здачу продукції, повинен включатись до робочого часу. Таким чином, роботодавець не може вимагати того, щоб працівник за рахунок відмови від реалізації власного права на відпочинок, використовував особистий час в якості неоплачуваного робочого часу.

Додатково зазначимо, що надомники також мають право на відпустку. При цьому до 2021 р. ця група нетипових працівників була дискримінована в повноцінній реалізації цього права. Хоча надомникам, так само як і типовим працівникам, надавалась щорічна (основна) відпустка тривалістю, встановленою за трудовим законодавством [329, с. 18], відповідно до п. 18 Положення про надомників 1981 р. передбачалось, що цим працівникам надається щорічна (основна) відпустка тривалістю 15 робочих днів (за відсутності права на щорічну основну відпустку більшої тривалості), хоча в ч. 1 ст. 6 Закону України 1996 р. № 504 встановлено, що така відпустка працівникам надається тривалістю не менш як 24 календарних дні. Проте зміни в законодавстві про організацію праці надомників з 2021 р. не усунули цю колізію норм національного законодавства, адже в Типовій формі трудового договору про надомну роботу передбачається, що надомнику повинна надаватись щорічна оплачувана відпустка, тривалість якої визначається сторонами угоди про працю. Поряд із тим, як відомо, право на

щорічну (основну) відпустку мають усі працівники, включаючи також тих з них, які уклали нетипові трудові договори. У цьому випадку насамперед йдеться про трудовий договір, укладений на певний строк, трудовий договір на час виконання певної роботи, трудовий договір із сезонним (тимчасовим, сумісником) працівником, трудовий договір з працівником, котрий працює на умовах неповного робочого часу [див., напр.: 87]. Беручи до уваги юридичні приписи ст. 6 Закону України 1996 р. № 504, погодимося із тим, що відпустка за відпрацьований робочий рік, а не календарний, надається працівнику, який уклав строковий трудовий договір та має право на таку відпустку тривалістю, пропорційною до відпрацьованого часу до дати припинення повноважень [96]. Саме тому, в КЗпП України повинна бути забезпечена юридична визначеність періоду часу, на який може претендувати надомник у процесі реалізації права на щорічну основну відпустку. Крім того, слід враховувати й те, що надомнику повинні надаватись інші види відпусток, передбачені чинним законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором.

Окрім розглянутих трудових прав та специфіки їх реалізації надомниками, також доцільно розглянути питання реалізації такими працівниками *права на оплату праці та на інші належні їм виплати* (зокрема амортизаційні, компенсації). Спершу звернемо увагу на те, що згідно з п. 13 Положення про надомників 1981 р. роботодавці за погодженням з органом, що представляє працівників, могли застосовувати для надомників відрядну або акордну оплату праці. Відповідно до п. 14 зазначеного документа оплата праці надомників повинна була проводитись за відрядними розцінками за фактично виконані роботи (за вироблену продукцію, яка при цьому повинна була відповідати встановленим вимогам до її якості). В абз. 3 п. 16 Положення вказується, що, «оскільки надомники розподіляють робочий час на власний розсуд, уся виконана ними робота оплачується в одинарному розмірі». Подібний підхід використовувався також у проєкті ТК України 2017 р., а саме у ст. 226. Відповідно до вказаної норми проєкту Кодексу

оплата праці за трудовим договором з умовою про роботу вдома повинна здійснюватися за фактично виконану роботу (виготовлену продукцію), що обумовлена трудовим договором із дотриманням комплексу визначених угодами відповідних галузевих гарантій. При цьому вся виконана робота за трудовим договором з умовою про роботу вдома, як вважають автори законопроєкту, повинна оплачуватись в одинарному розмірі. Винятком з цього, на їх думку, повинні бути випадки, коли таким договором буде прямо передбачена практика виконання надомником роботи на умовах, за які законодавством про працю передбачається підвищена оплата праці. Отже, у зв'язку з тим, що надомна робота характеризується певною самостійністю працівника (надомники розподіляють робочий час у переважній частині випадків, як уже зазначалось, на власний розсуд) вона повинна оплачуватись в одинарному розмірі, а це вказує також на те, що на цю категорію нетипових працівників не поширюються правила про підвищену оплату праці: у надурочний час (ст. 106 КЗпП України); у святкові та неробочі дні (ст. 107 КЗпП України); в нічний час (ст. 108 КЗпП України).

У тих же випадках, коли для надомника роботодавцем встановлювався фіксований робочий час (це має місце, зокрема, тоді, коли надомник виконує роботу оператора чи, наприклад, допомагає в пошитті одягу ательє), він може розраховувати на ширшу реалізацію права на оплату праці, зокрема, й у частині оплати простою. У цьому аспекті важливо також звернути увагу на те, що в підп. 1 п. 1 постанови Пленуму Верховного Суду Української РСР 1988 року № 13 [457], яка втратила чинність 24 грудня 1999 року, зазначалося, що час простою, який виник не з вини працівника, а також у тому випадку, коли працівник попередив про це свого керівника, має підлягати оплаті. При розрахунку оплати простою підприємство повинно було виходити з того, що добросовісний працівник має право на отримання суми, що буде не нижчою від 2/3 його тарифної ставки розряду (окладу). Водночас, коли простій став наслідком винних дій (бездіяльності) працівника (недобросовісного працівника), то час простою йому не повинен був взагалі

оплачуватися. За аналогічною ж логікою, як вважав Верховний Суд УРСР, вирішувалося питання оплати часу простою і надомників [457]. При цьому в постанові Пленуму ВС України 1999 року № 13 [456] взагалі не згадуються надомники, хоча у п. 17 Постанови зазначається, що в справах за позовами про оплату простою суди повинні враховувати юридичні приписи ст. 113 КЗпП України, а також норми інших актів законодавства.

З 2021 року було змінено підхід до визначення концепції режиму оплати праці надомників. Зокрема в ч. 6 ст. 60-1 КЗпП України прямо встановлено, що виконання надомної роботи не повинно тягнути за собою «зміни в нормуванні, оплаті праці та не впливати на обсяг трудових прав працівників» [216]. При цьому в примітці до п. 12 розділу IV Типової форми трудового договору про надомну роботу вказується на те, що розмір винагороди за роботу надомника також може визначатися «залежно від обраної системи або форми оплати праці шляхом установлення оплати за годину, день, місяць роботи або за системою відрядних розцінок тощо» [439]. Важливими гарантіями реалізації права на оплату праці надомника є також те, що в трудовому договорі з ним повинні бути чітко визначені:

1) структура, основні та додаткові складові заробітної плати (стимулюючі виплати, премії тощо);

2) строки та порядок виплати заробітної плати (не рідше 2-х разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата); 3) інші умови оплати праці, які мають юридичне значення.

Також звернемо увагу й на те, що в межах питання реалізації надомником права на оплату праці та інших обов’язкових виплат особливо важливим для досліджуваної категорії нетипових працівників є право на амортизацію та компенсацію, що відображене в ст. 125 КЗпП України. Аналогічна норма також містилась у ст. 261 проєкту ТК України від 24 липня 2017 року № 1658, яка на відміну від чинного Кодексу, уточнювалась посиланням на надомників у частинах 2, 3 ст. 42 зазначеного законопроєкту

[559]. Проте вказані норми проєкту ТК України 2017 року № 1658 не були новелою вітчизняного законодавства, оскільки майже аналогічні положення щодо компенсації та амортизації передбачались для надомників у розділі IV Положення про надомників 1981 року. Що ж стосується норм чинного законодавства, то з цього приводу слід зазначити, що подібний підхід законодавцем використаний в ч. 7 ст. 60-1 КЗпП України, відповідно до якої:

1) на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором, покладається обов'язок забезпечувати працівника-надомника необхідними засобами виробництва, а також матеріалами (інструментами), що необхідні працівнику для виконання роботи вдома;

2) надомники можуть забезпечувати себе самостійно засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання ними роботи, набуваючи при цьому права на компенсацію відповідно до положень ст. 125 КЗпП України.

Ще одним проблемним питанням виступає реалізація надомним працівником *права на відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю*. Складність реалізації цього права – це не лише нормативна (не врегульована стосовно цієї категорії нетипових працівників), але й щонайперше практична проблема, адже досить важко визначити причини ушкодження та момент його заподіяння, виходячи зі специфіки виконуваної роботи, а також,з урахуванням того, що охорону праці безпосередньо забезпечує вдома сам працівник (він сам повинен створити вдома здорові і безпечні умови праці та належні санітарно-побутові умови, що відповідають нормам з охорони праці), а не роботодавець (хоча саме роботодавець, якщо інше не передбачено договором, має забезпечити працівника усім необхідним обладнанням та інструментами, що відповідають стандартам охорони праці, а також необхідними засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами тощо).

Учені А.А. Пилипенко, В.С. Макарець та І.О. Васюк з цього приводу зазначають, що, оскільки проблематичним є «встановлення факту заподіяння

такої шкоди виробничими факторами, то й виникають спірні моменти під час виплати відшкодування, що може спричинити порушення трудового законодавства» [397, с. 68]. Задля уникнення цих проблем у майбутньому вважаємо доречним уточнити це питання в діючому законодавстві про працю, а також відобразити відповідний підхід у нормах законопроєкту про працю.

З приводу реалізації надомними працівниками колективних прав, то слід зауважити, що на цю категорію нетипових працівників у достатній мірі поширюються всі угоди у системі соціального партнерства, укладені за участю конкретного роботодавця, а також діючий у відповідного роботодавця колективний договір. Проте необхідно врахувати той факт, що надомна робота, так само як і дистанційна, суттєво ускладнює практичну реалізацію права на створення та вступ до професійних спілок, участь у соціальному діалогу. Варто також зауважити, що в підп. «а» п. 2 ст. 4 Конвенції МОП 1996 р. № 177 зазначається, що політика держави, яка стосується праці надомників повинна сприяти зрівнянню можливостей у сфері праці та зайнятості надомників, а також інших найманих працівників. Це має забезпечуватись шляхом заохочення державою реалізації суб'єктивного права надомників на вільне створення (участь) ними організацій, які представляють їх законні інтереси.

Таким чином, підводячи підсумки викладеного, наголосимо на тому, що надомна зайнятість за останній час суттєво еволюціонувала у частині урізноманітнення способів своєї практичної реалізації завдяки науково-технічному прогресу, а також динамічному поширенню в нашій державі практики виконання працівниками роботи віддалено, зокрема вдома. Реалізація надомними працівниками власних трудових прав схожа за своїм характером з реалізацією цих прав дистанційними працівниками. Це обумовлено спільними рисами дистанційної та надомної зайнятості, що відображаються на правовому статусі відповідних груп працівників. Проте обмеженість варіантів вибору місця виконання надомної роботи, нормативно

закріплений перелік вимог до цього місця, а також сфера виконуваної надомниками роботи визначає специфіку реалізації надомними працівниками власних трудових прав.

3.4 Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці

Запозичена праця, яка об'єктивується в межах «розщеплених» трудових відносин [188], з'явилась ще у середині XIX ст. Зокрема, як зазначає І.М. Шопіна, вже у 1848 році у Франції прямо заборонялась специфічна практика організації праці, що є досить схожою на сучасну запозичену працю. Окрім того, ця форма організації праці також мала місце і в Україні, коли наша держава перебувала в «полоні народів» – за часів входження до складу Російської імперії, адже на той час відповідна форма зайнятості об'єктивувалась у виді біржової артілі, правовий статус якої в імперії врегульовувався спеціальним законодавством, а на початкових періодах існування колишнього СРСР – і нормами діючого на той час кодифікованого закону про працю, доки в Радянському Союзі не була встановлена відповідна система матеріальної відповідальності [590, с. 130].

Загалом слід наголосити на тому, що з моменту своєї появи запозичена форма зайнятості, як правило, заборонялась чи суттєво обмежувалась законодавцями різних держав та піддавалась гострій критиці вченими у галузі права. Результатом цього стало те, що по сьогоднішній день законодавцем не реалізований увесь регулятивний потенціал трудового законодавства у частині оптимального використання трудового потенціалу працівника в умовах повномасштабної російсько-української війни, за яких існує потреба у використанні нестандартних форм зайнятості для недопущення критичного зростання рівня безробіття в державі, посилення соціальної напруги та задля пожвавлення економічної активності в державі.

Наведена ситуація вітчизняними вченими обґрунтовується такими факторами:

1) «в Україні та багатьох державах світу серед юристів-трудовиків, а також серед організацій із захисту трудових прав» домінувала позиція, «що відповідна форма зайнятості використовується лише в інтересах недобросовісного роботодавця (пріоритет виробничого процесу стосовно гідності людини), а саме задля «виведення» усіх відносин з приводу праці з режиму трудового права (до режиму цивільного права) та позбавлення завдяки цьому роботодавця комплексу обов'язків, які він повинен виконувати у відносинах з найманими працівниками» [188];

2) «у дійсності працівник, працюючи в умовах позикової праці, фактично позбавляється низки можливостей набувати окремі трудові права, а також їх реалізовувати в тій мірі, в якій це можуть реалізовувати типові працівники» [188]. Водночас слід погодитись із М.І. Іншиним у тому, що відповідні аргументи недостатні, адже вони є лише констатацією ситуації, коли працівники вимушені працювати в умовах, неналежним чином врегульованих (взагалі неврегульованих) нормами законодавства про працю.

Якщо проаналізувати застереження Міжнародної організації праці з приводу ризиків запозиченої праці, то можна зробити висновок, що всі вони закріплювались у праві МОП задовго до так званої нової «промислової революції», зокрема в положеннях конвенцій 1933 року № 34 [632] (у 2021 р. на 109-й сесії Міжнародної конференції праці була визнана такою, що втратила чинність), 1948 року № 88 [449], 1949 року № 96 [631]. Саме «промислова революція», що відбулася у кінці XX ст., структурні зрушення на ринку праці, в системі виробництва призвели до комплексного перегляду способів використання трудових ресурсів. Сьогочасне бізнес-середовище потребує не лише висококваліфікованих, досвідчених працівників (це залишається головною потребою бізнесу), але й відчуває потребу у гнучких і мобільних кадрах, які швидко можуть пристосуватися до змін на ринку праці, здатні змінювати (коли для цього є потреба) місце роботи, а також

оперативним чином адаптуватися в нових трудових колективах (особливо важливим це є тоді, коли працівник має виконувати трудові обов'язки, зокрема, в умовах лізингу персоналу) [74, с. 150-151].

Н.В. Захарченко з приводу зазначеного справедливо вказує на те, що протягом вказаного періоду розпочався розвиток нормативної бази запозиченої праці (як виду зайнятості) на національному та міжнародному рівнях. Щонайперше слід звернути увагу на те, що визнання залученої праці в якості нетипової форми зайнятості у сфері праці зумовлено прийняттям МОП Конвенції 1997 року № 181 [461] та Рекомендації того ж року № 188 [598]. На сьогоднішній день означену Конвенцію вже ратифікували 18 країн, серед яких відсутня Україна, у якій в академічних колах та серед практикуючих юристів продовжують тривати дискусії з приводу доцільності врегулювання діяльності приватних агентств зайнятості (у теоретичних розвідках вживаються наступні синоніми: «агентства з підбору персоналу» [267, с. 77-78], «кадрові агенції» чи «рекрутингові агентства» [див., напр.: 321; 644, с. 149-153; 661, с. 125] тощо), зокрема, у межах трудового права чи врегулювання цієї зайнятості загалом, беручи до уваги ту обставину, що підвищення рівня свободи роботодавця в правових відносинах що допозикової праці неодмінно пов'язане і з ризиками обмеження суб'єктивних прав найманих працівників, а також зі збільшенням обсягу їх обов'язків. Таким чином, практика використання роботодавцем позикової праці в нинішніх умовах, по-перше, є стратегічним способом істотної економії бюджету підприємства на обсязі витрат на заробітну плату (на інші суми, отримувати які типовий працівник має право), а також на приведення умов праці працівників (зокрема умов соціально-правового характеру) до стандартів гідної праці; по-друге, дана практика дозволяє роботодавцю посилено експлуатувати працівників, ухиляючись при цьому від виконання множинних вимог законодавства, колективної угоди тощо, які забороняють надмірну експлуатацію працівників, вимагають адекватного відшкодування їх експлуатації; по-третє, використовуючи можливості організації праці

працівників на підприємстві, залучаючи до виробничого процесу позикових працівників, роботодавець може безкарно здійснювати щодо них політику, яка характеризується наявністю ознак дискримінації [171].

Водночас варто звернути увагу й на те, що поняття «запозичена праця» («залучена праця») взагалі не використовується в чинному законодавстві України, а також і в проєктах законів про працю останніх років. Це поняття є суто теоретичним та широко розповсюдженим серед вчених. Семантика зазначеного терміна ґрунтується на підп. «b» п. 1 ст. 1 Конвенції МОП 1997 року № 181.

Однак зазначимо, що, незважаючи на дослідження такого явища, як «запозичена праця», та різних схем (конструкцій) реалізації цієї форми зайнятості у низці праць у наукових розвідок українських [див., напр.: 34; 66; 196; 539; 645; 659] і зарубіжних [див., напр.: 615; 619; 622] вчених, на сьогодні ще не існує єдиного розуміння вказаного явища, немає універсального визначення понять, які застосовуються у сфері запозиченої праці. Також на практиці невиправдано відстоюється думка про те, що запозичена праця повинна знаходитись у сфері дії цивільного та/або господарського права. З цим, певна річ, не можна погодитись у повній мірі, адже запозичена праця суттєво відрізняється від пропонованих вченими цивільно-правових інститутів, які начебто можуть поглинути вказану зайнятість. Зокрема запозичена праця відрізняється від субпідряду, від відносин, що виникають на підставі цивільно-правового договору оренди [350; 590].

Ускладнює питання правової визначеності запозиченої праці та правового статусу працівників, праця яких запозичується, те, що в науці трудового права та на практиці, як зазначає О.С. Прилипко, паралельно з поняттям «запозичена праця» широкого застосовування набули й інші поняття, які окреслюють це явище (по-перше, англіцизми: – «аутсорсинг», «аутстафінг», «лізинг персоналу», «хедхантінг» та «аутплейсмент»; по-друге, адаптовані терміни – «оренда персоналу», «підбір тимчасового персоналу»

тощо). При цьому, як справедливо зауважує науковець, на сьогодні не існує єдиного розуміння та трактування вказаних понять, тому вчені досить часто використовують їх, ототожнюючи одне з одним, не проводячи необхідних розмежувань між ними [411, с. 436-437]. Не викликає сумніву, що вказані проблеми створюють низку теоретичних та практичних проблем у питанні реалізації працівниками, праця котрих запозичується, трудових прав, комплекс яких є невизначеним як у діючому законодавстві, так і в актуальних наукових розвідках. Отже, вказані питання у перспективі мають бути вирішені вченими та законодавцем.

У загальних рисах розглянутий тип нестандартної організації праці на підприємстві (в установі, організації) характеризується тим, що в цих трудових відносинах має місце третій, крім працівника і роботодавця, учасник, яким виступає кадрове агентство. Цим третім учасником правовідносин вважається будь-яка фізична (юридична) особа, котра: по-перше, не пов'язана з органами публічної влади; по-друге, надає на ринку праці одну і більше послуг за змістом Конвенції МОП № 181 та розділу VI Закону України 2012 року № 5067 (в актуальній редакції). Таким чином, аналіз схеми побудови учасників відносин з позикової праці дозволяє дійти висновку, що на боці роботодавця в цих відносинах виступає відразу два суб'єкти [411, с. 436-437], що засвідчує дисбаланс умов забезпечення прав, інтересів та потреб працівників і роботодавців. Саме на цій підставі українські вчені стверджують, що запозичена праця характеризується ускладненими правовідносинами, які у своєму змісті відступають від традиційного трудового правовідношення, що є центральним елементом всієї системи трудового права [483, с. 154]. Слід погодитись із тим, що сутність запозиченої праці є складною та полягає у тому, що приватне кадрове агентство, як зазначає М.І. Іншин, укладає з працівником індивідуальний трудовий договір, а також виконує ряд інших соціально-правових обов'язків безпосереднього роботодавця (наприклад, здійснює позитивні (заохочення) і негативні (притягнення до юридичної відповідальності) заходи щодо

стимулювання ефективної праці працівника, безпосередньо оплачує працю працівника, надає йому час для відпочинку, сплачує внески на загальнообов'язкове соціальне страхування тощо) [183, с. 472].

Проте ми вважаємо, що складність, яка існує між учасниками відносин у сфері запозиченої праці, обумовлюється тим, що різні фрагменти цих відносин врегульовуються різними галузями права, а якість цього врегулювання на сьогоднішній день у нашій державі є досить сумнівною. Отже, мова йде про наступні фрагменти [350]:

1) *договірні правовідносини між агентством запозиченої праці та організацією-користувачем* (користувача відповідної послуги вдало в спеціальній літературі називають «фактичним роботодавцем» [259, с. 181-182], підкреслюючи його фактичну роль та потребу у врегулюванні його правового статусу у межах трудового права), *що врегульовуються нормами господарського чи цивільного права* (зважаючи на цей фрагмент правовідносин з приводу запозиченої праці чи окремі схеми (конструкції),ї х розуміють в якості господарських чи цивільних правовідносин [див., напр.: 321, с. 219-220]). Прикладом цього можемо назвати п. 14.1.183 ст. 14 Податкового кодексу України [402];

2) *договірні правовідносини між агентством запозиченої праці та працівником, праця якого запозичується* (фізичною особою, яка уклала трудовий договір з агентством запозиченої праці для тимчасової роботи на користь і під керівництвом третіх осіб – організацій-користувачів), *засновані на трудовому договорі та, відповідно, підпадають під сферу дії законодавства України про працю*. Вітчизняні учені зазначають, що у відносинах запозиченої праці працівник з агентством укладає саме трудовий договір, який регулюється нормами трудового права. Навряд чи вказані правовідносини слід тлумачити в якості «повноцінних» трудових відносин найманої праці, адже «агентство виконує винятково обов'язок оплати праці працівника та робить внески на його загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Водночас саме роботодавець, якому «поставляє» працівників

агентство, дає працівнику конкретні робочі завдання, підпорядковує його внутрішньому трудовому розпорядку, постійно контролює його роботу [183, с. 471-472];

3) *правовідносини між запозиченим працівником та фактичним роботодавцем ґрунтуються одразу на двох договорах: трудовому договорі працівника з агентством та договорі між агентством та фактичним роботодавцем*. Як наслідок, працівник «підкоряється» у відповідних пропорціях хазяйській владі як агентства, так і безпосереднього, фактичного роботодавця, а агентство та фактичний роботодавець забезпечують комплекс трудових прав працівника, праця якого залучається, у відповідних мірах [364, с. 116-125].

Означений фрагмент правовідносин з приводу запозиченої праці дає підстави стверджувати, що у практичній дійсності кожен залучений працівник фактично має двох роботодавців (саме тому в спеціальній літературі ці правовідносини і називаються «розщепленими») – агентство запозиченої праці, з яким працівник перебуває в реальних трудових відносинах, та організацію-користувача, що є фактичним для нього роботодавцем. При цьому, аналізуючи цей фрагмент відносин у діалектичному зв’язку з іншими, вкажемо, що проблематичним у відносинах з приводу запозиченої праці є зовсім не те, що відносини між агентством та організацією-замовником не підпадають під сферу дії трудового права (хоча доцільність цього є досить важливою умовою забезпечення трудових прав працівників) чи не в повній мірі підпадають під цю сферу (цей варіант є більш слушним, адже у будь-якому разі розглядувані договірні відносини повинні ґрунтуватись на відповідних вимогах КЗпП України з приводу захисту трудових прав і законних інтересів працівників). Дійсною проблемою в означеному питані є те, що законодавство про працю, з одного боку, не визначає сутність трудового договору між залученим працівником та приватним кадровим агентством, яке у юридичному сенсі є роботодавцем цього працівника, а, з іншого боку, не передбачає можливості укладання

додаткового (уточненого) трудового договору між цим працівником та вже фактичним роботодавцем. Саме ці проблеми створюють суттєві ризики для залучених працівників у процесі реалізації ними власних трудових прав.

Окрім того, як ми вже зазначали, запозичена праця здійснюється на практиці у різних її варіаціях – схемах (конструкціях), котрі відрізняються одна від одної та, відповідно, по-різному відображаються на правовому статусі нетипових працівників, а також на їх можливостях реалізації трудових прав. У цьому контексті зазначимо, що за сучасних умов у межах запозиченої праці, як правило, виокремлюють наступні схеми (конструкції) реалізації цієї зайнятості, які, як правило, засновані на відповідних цивільно-правових чи господарських договорах між агентством та організацією-замовником: 1) аутсорсинг; 2) аутстафінг; 3) лізинг персоналу [див., напр.: 155, с. 23; 259, с. 177; 324, с. 93; 483, с. 154]. Водночас український науковець Н.В. Захарченко до вказаних схем також відносить темпінг [171], а О.О. Нестерова – аутплейсмент – «працевлаштування звільненого персоналу організації-клієнта через спеціалізовані агенції» [321, с. 223], хоча аутплейсмент є заходом «м'якого звільнення», до якого вдаються, коли підприємство планує скоротити персонал і, відповідно, передати його приватному кадровому агентству, котре у перспективі його працевлаштує в інших своїх клієнтів. Тобто аутплейсмент, на нашу думку, не в повній мірі самостійна схема (конструкція) нетипової зайнятості.

Таким чином, до основних схем (конструкцій) реалізації форми залученої зайнятості слід відносити наступні схеми:

1) *лізинг персоналу*. Лізинг персоналу, на думку вчених, є видом запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю залучаються агентством до виконання певних відносно тривалих у часі (від трьох місяців до кількох років) видів завдань (проєктів) іншої компанії (фактичного роботодавця) [196, с. 178; 259, с. 178]. При цьому, як зазначає Н.В. Захарченко, лізинг персоналу за своїм організаційно-правовим змістом передбачає те, що позикова праця буде використовуватися безпосередньо з

правом викупу працівника, котрий орендується, з подальшим його введенням в штат працівників підприємства-орендаря такого працівника [171]. Вказане є досить слушним зауваженням, адже ця обставина відповідає концептуальному та практичному змісту приватноправового поняття «лізинг». Зокрема під орендою розуміють договірне, строкове та платне користування орендарем майном, яке йому необхідне для належного здійснення будь-якої діяльності (включно з підприємницькою діяльністю) [203, с. 932]. «Оренда з правом викупу» – це лізинг [503, с. 20]. Тобто, якщо досліджувана конструкція реалізації форми залученої зайнятості не передбачає можливості, на яку вказує Н.В. Захарченко, можна говорити про «оренду персоналу» (аналогія темпінгу чи аутстафінгу), яку також широко розглядають вчені [див., напр.: 333, с. 342–346; 504, с. 663-667], часто не розрізняючи поняття «лізинг» та «оренда»;

2) *темпінг персоналу*. Поняття «темпінг» є неологізмом, що походить від англійського «*temporary staffing*» («*temporary agency work*») та може бути перекладене, як «тимчасова робота через приватне агентство зайнятості». Темпінг являє собою тристоронні відносини, суть яких полягає в тому, що працівник, звертаючись в агентство зайнятості, вступає з ним у трудові відносини та направляється агентством для здійснення своїх трудових обов’язків до роботодавця-користувача, тобто до його фактичного роботодавця, який використовує темпінг для заміщення тимчасових робочих місць, які не можуть заповнюватися постійними працівниками. Саме тому під темпінгом персоналу розуміють короткочасне (від 1 дня) використання роботодавцем можливостей оренди працівника (працівників) для виконання ним (ними) певного обсягу вузькоспеціалізованих робіт [171]. При цьому М.І. Карлін та О.В. Борисюк доповнюють окреслену позицію вказівкою на те, що праця тимчасових працівників використовується при короткострокових проєктах, які мають здійснюватися впродовж 2-3 місяців. Саме тому в даному випадку мова йде переважно про наймання роботодавцем адміністративного та обслуговуючого персоналу, в якому у нього наявна

потреба лише на певний короткий період часу (наприклад, на час проведення конференцій, соціологічних досліджень, на час хвороби штатного працівника або ж на період перебування його у відпустці) [196, с. 98]. Отже, темпінг персоналу (на відміну від лізингу праці) не спрямований на довготривалі трудові правовідносини та не передбачає можливості «викупу» залученого працівника у приватного агентства зайнятості;

3) *аутстафінг*. Поняття «аутстафінг» є неологізмом, який в етимологічному значенні походить від англійського «*outstaffing*», що означає «виведення персоналу за межі штату». У спеціальній юридичній літературі та наукових дослідженнях вченими аутстаффінг трактується в якості оформлення в штат провайдера (спеціалізованого агентства) працівників, котрі працюють у певній компанії (в організації-користувачі), яка не має намірів утримувати їх у власному штаті. Іншими словами, аутстаффінг являє собою певний вид приватноправових послуг (кадрового менеджменту), які надаються на ринку праці: по-перше, для виведення зі штату компанії-замовника працівників з подальшою їх передачею кадровому агентству [див., напр.: 155, с. 23; 171]: по-друге, для зменшення обсягу обов'язків компанії в соціальній сфері та залишення при цьому поточного рівня її кадрового потенціалу (виведені за штат працівники в дійсності залишаються працювати в тій же компанії, хоча їх роботодавцем стає провайдер) [див., напр.: 196, с. 98; 259, с. 177]. При цьому О.Є. Костюченко доповнює зазначений підхід до визначення терміна «аутстафінг» вказівкою на те, що цю схему запозиченої праці доцільно застосовувати для висококваліфікованих робіт та працівників творчої, інтелектуальної праці [251, с. 135], хоча це у дійсності не є умовою досліджуваної схеми запозиченої праці;

4) *аутсорсинг*. Поняття «аутсорсинг» почали активно використовувати на Заході з кінця 80-х рр. XX ст.. Будучи неологізмом [581, с. 116], воно означає делегування функцій управління (повноважень, відповідальності) у межах поставлених завдань [661, с. 123]. В рамках трудового права під цим поняттям розуміють передачу організацією певних бізнес-процесів, власних

зовнішніх функцій (як правило, «непрофільних» для організації-замовника) на обслуговування інших організацій (організації-замовнику, аутсорсеру), що спеціалізуються у відповідній сфері, на підставі цивільно-правової угоди [171; 259, с. 177; 324, с. 93] чи господарського договору. Тобто, як слушно зазначають М.І. Карлін та О.В. Борисюк, клієнт за таких умов юридично купує лише певну послугу, а не безпосереднім чином працю певного кола працівників, праці яких він потребує [196, с. 98], хоча ця виробничо-організаційна комбінація суттєво впливає на правовий статус працівників.

Таким чином, формальна задача аутсорсингу полягає в тому, щоб звільнити організаційні, фінансові та людські ресурси, з метою поглибленого зосередження зусиль компанії на власній «профільній» діяльності. Саме тому в практичній дійсності частіше за все передаються на аутсорсинг: ведення кадрового та бухгалтерського обліку, юридичний супровід діяльності компанії, забезпечення функціонування офісу, перекладацькі, транспортні та рекламні послуги тощо. Окрім того, як зазначають у наукових розвідках фахівці, в Україні зростає тенденція до звернення українських компаній до послуг компаній-аутсорсерів, яка пов’язана з тим, що саме феноменом аутсорсингу в українській практиці переважно маскуються бажання роботодавця без шкоди для бюджету (з економією витрат на соціальну сферу): внести зміни в існуючу організацію виробництва та праці; скоротити чисельність (штат) найманих працівників у процесі реорганізації компанії або ж її реструктуризації, приватизації, перепрофілювання чи ліквідації. Зважаючи на це, заснований на принципах конкуренції вибір компанії-аутсорсера на практиці часто підміняється фактичним створенням такої компанії [324, с. 93].

Зважаючи на правову та економічну сутність досліджуваних конструкцій реалізації відносин з приводу запозиченої праці, а також ризики, які вони в собі несуть для правового статусу працівника, зазначимо, що в межах кожної схеми працівник реалізовує власні трудові права як за загальними правилами залученої праці (різні конструкції запозиченої праці

мають спільні риси), так і за спеціальними правилам (зважаючи на особливості цих схем запозиченої праці). Загальною проблемою реалізації трудових прав запозиченими працівниками є те, що в умовах залученої праці права та обов'язки роботодавця, як ми вже зазначали, між собою розподіляють одразу ж два суб'єкти. «Розщепленість» роботодавця призводить до розмиття відповідальності за забезпечення багатьох трудових прав працівника, чим користуються агентства та фактичні роботодавці, зважаючи на недосконалість діючого законодавства. Наприклад, аутстафінг технічно дозволяє зняти з підприємства юридичну відповідальність перед «заштатними» працівниками, а роботодавцем стосовно них, зобов'язаним, серед іншого, дотримуватися законодавства про працю, стає агентство-провайдер, яке практично унеможливлене виконувати роль роботодавця (того, хто гарантує працівнику трудові права і їх реалізацію) в межах відносин «працівник – фактичний роботодавець». Таким чином, при тристоронніх трудових відносинах для працівників, найнятих рекрутинговим агентством, існує високий ризик втрати індивідуальних і колективних трудових прав, пов'язаний зі вказаним розмиттям меж та об'єму відповідальності й обов'язків кадрового агентства та організації-користувача.

Вказані та низка інших обставин зумовили те, що в наукових працях більшості українських [див., напр.: 131, с. 203-213; 159, с. 82-91; 165, с. 87-97; 396, с. 156-160; 572, с. 242-248] і зарубіжних [див., напр.: 320, с. 98-104; 626, с. 727-746; 649, с 1-89] вчених і дослідників у галузі трудового права та суміжних наук, у яких розкриваються особливості запозиченої праці, відображається спільність позиції стосовно того, що залучені працівники вимушені користуватись більш низьким рівнем соціального захисту, аніж типові працівники. Це, серед іншого, не завжди є позитивним результатом і для роботодавця, якщо він не має на меті безпосередню експлуатацію трудового ресурсу протягом усього періоду підтримання високого коефіцієнта корисної дії цього ресурсу (коли цей коефіцієнт падає,

працівника замінюють іншим, що і робить подібну практику справді аморальною).

Наголосимо на тому, що деякі різновиди нестійкої зайнятості врегульовувались законодавством про працю ще за часів колишнього СРСР й по сьогоднішній регламентуються трудовим законодавством України (зокрема це тимчасові, сезонні працівники, які працюють за сумісництвом, за договором підряду, вахтовим методом). Тим часом, як зазначає І.В. Лагутіна, «ці категорії працівників у радянський час за своєю соціальною захищеністю знаходилися в набагато кращому становищі, ніж сьогодні працівники, зокрема, позикової праці перш за все тому, що функція роботодавця і його відповідальність були єдині і чітко визначені законом» [272, с. 153]. Однак у цьому питанні необхідно суворо дотримуватись «золотої середини» захисту трудових прав працівників і можливостей реалізації вказаною категорією нетипових працівників власних трудових прав. Справа у тому, що законодавець повинен уникати надлишку у невиправдано широкому окресленні трудових прав і гарантій для запозичених працівників. Вказане можемо пояснити тим фактом, що в іншому випадку можуть бути створені організаційні умови на підприємстві (в установі, організації), за яких постійні працівники втрачатимуть інтерес у перебуванні у статусі типових працівників, а тому звільнятимуться та працевлаштовуватимуться в якості залучених працівників задля того, щоб отримати більш широкі права та можливості в сфері праці.

Як ми вже зазначали з приводу дистанційних та надомних працівників, відсутність чіткого нормативно-правового регулювання відповідних процесів у межах законодавства про працю зумовлює нехтування трудовими правами та інтересами найманих працівників. Загострює цю проблему той факт, що на українському ринку праці склалася загрозлива ситуація, для якої характерні: 1) критично низький (за поточними стандартами мінімальної та середньої заробітної плати) рівень оплати праці; 2) надмірна диференціація доходів населення; 3) заборгованість із виплат заробітної плати; 4) неадекватність

зв’язку (взагалі відсутність такого зв’язку) між заробітною платою працівника та рівнем його кваліфікації або ж результатами його трудової діяльності; 5) значна та невиправдана регіональна і галузева диференціація заробітної плати; 6) поширеність тіньових схем оплати праці; 7) обмеженість ринкового стимулювання праці; 8) наявність централізовано встановлених обмежень [396, с. 158]. Отже, з огляду на сучасні українські реалії слід погодитись із позицією А.Л. Красильщикова з приводу того, що ключовими негативними наслідками використання різноманітних схем нетрадиційної зайнятості, зокрема запозиченої зайнятості, виступають такі: 1) повне або часткове скасування здобутих профспілками прав працівників на гідні умови праці та соціальне забезпечення шляхом виведення зайнятих за межу традиційних форм взаємодії в трудових відносинах; 2) послаблення та ускладнення системи регулювання колективного захисту, а також розривання сталих трудових взаємозв’язків; 3) зниження рівня достатку працівників, збільшення обсягів використання «тіньових» розрахункових схем оплати праці (заробітна плата в «конвертах», «аморфні» (нефіксовані) виплати тощо); 3) дискримінація статусу запозичених працівників, відсутність у багатьох випадках можливостей підвищення їх кваліфікації чи перенавчання; 4) зростання рівня соціальної напруженості як об’єктивна реакція на втрату стійких форм взаємодії між окремими працівниками та трудовими колективами; 5) відлучення (у деяких випадках) працівників від трудового колективу, неможливість їх ототожнення з підприємством та, як наслідок, зниження мотивації до відповідального виконання роботи (вироблення продукції, надання послуг тощо); 6) втрата «непостійними працівниками» певної кількості соціальних благ та складових соціального пакета, які мають працівники того чи іншого підприємства; 7) розвиток механізмів посилення експлуатації кадрів шляхом «відривання» працівників від колективів та використання нетрадиційних форм взаємодії між ними тощо [260, с. 121-122]. Означені та інші негативні наслідки використання лізингу та темпінгу персоналу, аутсорсингу й аутстафінгу позначаються на характері та об’ємі,

способах і межах правомочностей працівників у реалізації ними трудових прав, які належать їм відповідно до норм чинного законодавства про працю. З метою мінімізації впливу цих негативних наслідків використання запозиченої праці на реалізацію працівниками їх трудових прав зарубіжними вченими у галузі права вказується на необхідність закріплення у трудовому праві юридичної відповідальності роботодавця за реалізацію аутсорсингу [320, с. 102; 626, с. 3], що є важливою та актуальною проблемою в питанні сьогоднішнього розвитку інституту юридичної відповідальності у трудовому праві України.

З огляду на викладене слід уточнити специфіку реалізації запозиченими працівниками їх трудових прав. Першочергово необхідно звернути увагу на характер реалізації цими нетиповими працівниками права на працю, що суттєво ускладнений багатосторонністю відносин з приводу реалізації запозиченої праці. У цьому контексті слід враховувати наступне: працівник укладає трудовий договір, в якому вказується, що його праця буде охоплена відповідним нетиповим режимом організації праці; укладаючи відповідний трудовий договір з провайдером, працівник набуває правового статусу позикового працівника; позиковий працівник за цим договором зобов’язується перед провайдером виконувати покладені на нього трудові функції не в інтересах провайдера, а певної іншої особи (організації), з якою вже домовився або ж у перспективі домовиться провайдер [411, с. 438]. У зв’язку із цим можемо констатувати, що реалізація працівником права на працю є двоаспектною: по-перше, право на працю спочатку формально реалізовується в межах відносин «працівник – кадрове агентство (провайдер)»; по-друге, в подальшому фактично здійснюється у відносинах «працівник – організація-користувач», які обумовлені цивільно-правовими чи господарсько-правовими відносинами між провайдером і фактичним роботодавцем позикового працівника.

Після того, як працівником формально реалізується право на працю (шляхом укладання договору з агентством), подальша практична реалізація

цього права забезпечується саме агентством, яке зобов'язане за договором забезпечити працівника зайнятістю, направивши його до фактичного роботодавця. В цьому аспекті наголосимо на тому, що послуги агентства з працевлаштування, як правило, надаються платно, без будь-яких винятків щодо видів професій та обмежень щодо рівня цієї плати. У тому разі, коли агентство отримує кошти за надану послугу за рахунок фактичного роботодавця (одноразова сплата за послугу), то тоді, на нашу думку, не виникає проблеми з реалізацією працівником його права на працю. Проблематичною є практика, коли послугу з фактичного працевлаштування сплачує саме працівник одноразовим платежем чи щомісячно (агентство відраховує певну суму з заробітної платні залученого працівника), що, на нашу думку, є бар'єром для реалізації працівником права на працю та її оплату.

Окрім того, слід зауважити, що реалізація права на працю тісно пов'язана із визначеністю трудових правовідносин, в межах яких це право реалізовується. Водночас трудові правовідносини у рамках такої нетипової форми зайнятості, як залучена праця, є невизначеними, що пов'язано з декількома причинами, а саме: 1) заплутаністю самої моделі багатосторонніх трудових правовідносин, на що ми в черговий раз звертаємо увагу, адже це центральна проблема цієї нетипової форми зайнятості; 2) невизначеністю перспективи працівника у цих нестабільних правовідносинах. З приводу другої причини наголосимо, що важливою ознакою типових трудових правовідносин є їх відносна стабільність («відносність» цих відносин визначається динамікою їх розвитку). Однак у практичній дійсності стабільність та відносна стабільність трудових відносин в умовах запозиченої зайнятості є об'єктивно недосяжною та не передбачається цими відносинами загалом, адже до практики застосування схем залученої праці роботодавці вдаються тоді, коли вони потребують мобільних та гнучких кадрів. Як наслідок, реалізація працівником права на працю у межах відносин «працівник – організація-користувач» не характеризується перспективною

визначеністю, окрім того, що реалізація цього права може бути припинена у будь-який момент. На вказану обставину також звертає увагу українська вчена А.В. Дощенко, яка справедливо наголошує: «Трудові правовідносини із залученим працівником можуть бути припинені в будь-який момент (працівника можуть перевести до іншої організації-користувача) «незалежно від якості виконаної ними роботи» [155, с. 24].

Зауважимо, що розглянута специфіка реалізації права залученого працівника на працю у відносинах «працівник – організація-користувач» у радянській теорії трудового права розглядалась в якості такого явища, як «плинність кадрів». З цією проблемою в радянський період боролись, створюючи економічні та юридичні гарантії стабільної зайнятості працівників, забезпечуючи сталість їх трудової функції, яка у більшій мірі визначала стабільний характер трудового правовідношення. На сьогоднішній же день завдяки поширенню нетипових форм зайнятості явище «плинності кадрів» переосмислюється як у теорії, так і на практиці.

Проте вважаємо, що такі висновки не в повній мірі відповідають проблемі, яка позначається не лише на реалізації запозиченим працівником його права на працю, але й на здійсненні інших трудових і багатьох нетрудових особистих прав і законних інтересів працівника [див., напр.: 319, с. 109-116], а також на його психофізіологічному здоров'ї. Справа у тому, що робота у межах типової форми зайнятості, як ми вже зазначали, є умовно «постійною», що забезпечує працівнику: 1) впевненість і спокій (як матеріально, так і нематеріально обумовлений спокій; зокрема типовому працівникові немає потреби часто змінювати робоче місце, постійно звикати до нової робочої обстановки та інтегруватись у новий робочий колектив, розуміючи, що він є для нього тимчасовим); 2) можливість мати постійну винагороду (маючи постійний дохід від реалізації права на працю, типовий працівник може планувати своє майбутнє у довгостроковій перспективі, зокрема брати кредити на придбання житла тощо); 3) можливість вдосконалення професійної майстерності та кар'єрного росту (у силу

тимчасового характеру та нестабільності трудових правовідносин в межах запозиченої праці у роботодавців відсутній стимул інвестувати в професійне навчання працівників, адже для таких роботодавців – агентства та фактичного роботодавця – важливо оптимально використовувати існуючу кваліфікацію позикових працівників, що в перспективі обумовлює відсутність у працівника власних перспектив, призводить до зниження його мотивації у трудовій діяльності, а також до падіння кваліфікації).

Схожим чином залучений працівник реалізовує власне право на відпочинок. Водночас слід мати на увазі, що запозичена праця за своєю сутністю охоплюється формою зайнятості з гнучким графіком роботи. Зважаючи на це, відповідне коло працівників може бути залучене до виконання трудових обов'язків у вихідні та святкові дні або в рамках ненормованого робочого графіка Як правило, залучених працівників роботодавці використовують під час відпусток типових працівників або на період, коли типовий працівник знаходиться «на лікарняному», а також під час періодів підвищених навантажень тощо [411, с. 438]. Отже, у низці випадків (найчастіше у межах такої схеми, як темпінг) запозичений працівник може реалізувати право на відпочинок лише під час перерви між робочими днями та вихідними днями, коли він направлений до організації-користувача більше ніж на тиждень.

Досить проблематичним також є характер реалізації запозиченим працівником права на безпечні умови праці, оскільки в рамках залученої зайнятості, як правило, відбувається суттєве зниження безпеки праці працівників. Це пояснюється тим, що організації-користувачі (саме на них покладається обов'язок з приводу охорони праці) не зацікавлені в інвестуванні в охорону праці (у створенні залученим працівникам протягом всього періоду їх зайнятості у відповідного фактичного роботодавця безпечних і здорових умов праці), навчання техніці безпеки залучених працівників, наслідком чого є велика кількість травм на виробництві. Крім того, супутньою проблемою можемо назвати також проблему реалізації

права працівника на оплату праці і на отримання інших виплат, що мають бути йому надані роботодавцем. З огляду на викладене звернемо увагу на те, що кадрові агенції не є тими підприємствами, у яких безпосередньо працюють найняті працівники. Таким чином, фактори ризику, шкідливі умови праці та інші характерні показники того чи іншого виробництва не будуть ураховуватися, тому, як наслідок, у майбутньому це справить свій негативний вплив на отримання пільг, пенсії тощо [155, с. 24; 260, с. 122].

Загалом, розглядаючи сутність реалізації запозиченим працівником його права на оплату праці, слід спершу зауважити, що рівень розміру винагороди за працю цих нетипових працівників є значно нижчим у порівнянні з постійними працівниками того ж роботодавця. Вчена І.В. Лагутіна наводить такий приклад дискримінації запозичених працівників: роботодавець переводить підрозділ у межі форми позикової зайнятості та спочатку встановлює рівний з типовими працівниками (з тими, хто не був переведений) розмір заробітної плати; у подальшому заробітна плата «штатних» працівників буде індексуватись та зростати, у той час як заробітна плата «позаштатних» працівників залишатиметься на встановленому рівні кілька років, внаслідок чого буде виникати суттєва різниця між розмірами заробітних плат типових і нетипових працівників, що реалізовують свої трудові функції на одному й тому ж підприємстві [272, с. 153-154].

Окрім цього, необхідно відзначити й той факт, що тимчасовий характер зайнятості позбавляє запозичених працівників багатьох видів преференцій, які пов’язані з тривалістю роботи працівника на одному місці, наприклад, виплати за стаж, соціальне страхування тощо [155, с. 24], що є суттєвою проблемою в межах досліджуваного питання. При цьому посилює вказану проблему те, що на практиці запозичені працівники не отримують компенсації за простій з вини агентства чи фактичного роботодавця (на практиці є випадки, коли цей простій компенсується за рахунок рекрутингового агентства), хоча на досліджувану категорію працівників має

поширюватись загальне правило щодо оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції), яке закріплене у ст. 113 КЗпП України.

Аналогічно дистанційним працівникам та надомникам запозичені працівники у зв'язку зі своїм «особливим» становищем практично позбавлені прав на об'єднання та колективні дії [260, с. 122], а тому за рахунок збільшення частки позикових працівників зменшується рівень профспілкового членства. Крім того, розширення практики використання роботодавцями запозичених працівників в дійсності призводить до якісного спотворення профспілкового руху, а також до зменшення широти можливостей та потужності профспілкового впливу на процес і стан захисту трудових прав навіть типових працівників. На жаль, слід констатувати, що запозичені працівники в сучасних умовах виконують роль «штрейкбрехерів» (*streikbrecher*), котрі не беруть участі у страйках, уникають участі в житті підприємств, на яких вони фактично працюють (не беруть участі в процесах відстоювання працівниками соціальної безпеки працівників підприємства, що неодмінно спричиняє ослаблення солідарності працівників та нівелювання ефекту колективного захисту трудових прав працівників), а тому, перебуваючи практично в безправному становищі, поступово маргіналізуються. Ускладнює вказану проблему і той факт, що у досліджуваної категорії нетипових працівників, як ми вже зазначали, хазяйську владу здійснюють фактично два роботодавці.

Враховуючи викладене, доходимо висновку, що залучені працівники як особлива категорія нетипових працівників: 1) набагато рідше можуть користуватись перевагами захисту їхніх трудових прав професійними спілками; 2) втрачають «здобутий» професійними спілками у колективних трудових договорах рівень сприятливих умов праці. З цього приводу в наукових розвідках справедливо наголошується на тому, що широта існуючої концепції свободи праці в дійсності надає роботодавцям множинні можливості в односторонньому порядку диктувати власну волю щодо

організації праці нетипових працівників, а також встановлювати умови трудового договору, вигідні лише для роботодавця, якщо на відповідному підприємстві відсутня профспілка. Можна було б припустити, що в деякій мірі знизити ризики для соціальної безпеки працівників, пов'язаних з відсутністю профспілок, спроможна практика укладення колективних договорів (угод). Проте, як свідчить досвід, насправді ці договори (угоди) не здатні забезпечити належний захист суб'єктивних прав нетипових працівників й можливостей реалізації ними цих прав, оскільки відповідна група працівників, як правило, взагалі не охоплюється їх дією [272, с. 154].

Отже, підводячи підсумок викладеного, наголосимо на наступному:

1. Правові відносини з приводу запозиченої праці є комплексними, тобто такими, які складаються з різних правовідносин, що виникають та припиняються поетапно. Зокрема вони поділяються на такі групи: 1) трудові відносини, які виникають на підставі трудового договору між агентством і працівником; 2) цивільно-правові (господарсько-правові) відносини, що виникають на підставі договору про надання персоналу; 3) похідні від цивільно-правових (господарсько-правових) і трудових відносин відносини, що виникають у зв'язку з фактичним допущенням організацією-користувачем працівника, направленого агентством, до роботи. У зв'язку із цим запозичена праця реалізовується у межах чотирьох основних конструкцій (лізинг та темпінг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) та характеризується багатосторонністю учасників трудових правовідносин, особливістю якої є «розщеплений» роботодавець, а саме: роботодавець (кадрове агентство) та фактичний роботодавець (організація-замовник). Проблема багатосторонності учасників полягає у розмитті обов'язків та відповідальності за забезпечення багатьох трудових прав працівника, чим користуються агентства та фактичні роботодавці, зважаючи на недосконалість діючого законодавства.

2. Соціально-правова сутність запозиченої праці, специфіка конструкцій практичної реалізації цієї форми нетипової зайнятості, а також

маргінальний правовий статус запозиченого працівника сукупно відображаються на характері, об’ємі та межах правомочностей вказаної категорії працівників з приводу реалізації ними власних трудових прав. Запозичені працівники реалізовують право на працю двоступенево: формально (укладаючи договір з рекрутинговим агентством) та безпосередньо (коли направляються агентством до організації-замовника для виконання трудових обов’язків), з урахуванням того, що безпосередня реалізація цією категорією працівників права на працю здійснюється у результаті відповідних активних дій агентства. Реалізація права на працю запозиченими працівниками характеризується нестабільністю та відсутністю перспективної визначеності, так само як і реалізація ними права на оплату праці. В умовах запозиченої зайнятості працівники унеможливлені у повній мірі реалізувати право на відпочинок та фактично позбавлені можливості створювати професійні спілки і брати участь у соціальному діалозі. Вузькі правомочності запозичених працівників стосовно реалізації ними власних трудових прав є важливою обставиною, з огляду на яку низка вчених у галузі трудового права вказує на потребу заборони запозиченої форми зайнятості, хоча доцільніше було б у достатній мірі врегулювати цю зайнятість нормами законодавства про працю та наблизити маргінальний правовий статус запозичених працівників до рівня типових працівників.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Під поняттям «нетипова зайнятість» слід розуміти об’єктивно вимушений (у правових і соціальних державах) відступ від загальних стандартів, які встановлює законодавець стосовно організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці, що обумовлений особливими потребами роботодавця і працівника у сфері праці; він характеризується не забороненими чи передбаченими трудовим законодавством відносинами з приводу праці, які виникають та тривають між роботодавцем

(роботодавцями) та особою, яка зайнята у сфері праці нетиповим способом (нетиповий працівник), і ґрунтуються на нестандартних трудових договорах.

2. Основними проблемами реалізації нетиповими працівниками їх трудових прав є:

1) нетипові форми зайнятості, які в тій чи іншій мірі врегульовані діючим законодавством про працю, розвиваються та трансформуються відповідно до потреб ринку, за темпами розвитку яких не встигає змінюватися трудове законодавство, а ті норми цієї галузі права, що сьогодні можуть бути застосовані до регулювання атипової праці, способів і механізмів забезпечення та реалізації трудових прав означеної категорії працівників, дедалі більше втрачають свою достатність. Як наслідок, у правовому полі України спостерігається правова невизначеність правосуб'єктності осіб, які зайняті у сфері праці нетиповим способом, що складає особливу теоретичну та практичну проблему, адже, поширюючи сферу дії трудового права на цих осіб, законодавець повинен розглядати їх в якості окремої категорії працівників, структура яких є неоднорідною. Нормативна невирішеність цієї проблеми призводить до того, що вказана група населення, зайнята у сфері праці, не може у необхідній мірі захищатися нормами трудового законодавства, а їх трудові права та реалізація ними цих прав недостатньо гарантуються нормами законодавства про працю з огляду на особливості трудових правовідносин, сторонами яких вони є;

2) нетипова зайнятість включає значну кількість форм зайнятості, які не врегульовані законодавством або ж є такими, що на практиці сторонами цих відносин виступають особи, діяльність яких регламентована цивільним чи господарським законодавством. З тих чи інших соціально-економічних та виробничо-організаційних підстав роботодавці укладають з нетиповими працівниками не трудові, а саме цивільно-правові договори, внаслідок чого працівники втрачають низку трудових прав та можливості їх реалізації.

3. Нетипова зайнятість переважно спрямована на підвищення оптимізації всіх витрат роботодавця на трудовий ресурс за рахунок

деформації та маргіналізації правового статусу працівників, у зв’язку із чим у більшості держав світу ця форма зайнятості у доктрині трудового права традиційно розглядається в якості сумнівної та ризикованої. Проте небезпечність для правомочностей нетипового працівника щодо реалізації ним трудових прав у межах атипової зайнятості є не стільки наслідком характеру відповідних нетипових відносин, скільки результатом недостатньої правової регламентації атипових трудових правовідносин, недостатнього гарантування усім категоріям нетипових працівників їх трудових прав і можливостей реалізації. При цьому ключовим у зазначеній проблемі є не потреба у врегулюванні атипової форми зайнятості як такої, а саме необхідність у її впорядкуванні у межах діючого трудового законодавства, наслідком чого було б надання усім особам, які зайняті у сфері праці нетиповим способом (дистанційним та надомним працівникам, домашнім та залученим працівникам), комплексу трудових прав й усіх можливостей для їх реалізації.

4. Дистанційна робота – це окрема форма організації праці, охоплена формою нетипової зайнятості, в межах якої працівник (дистанційний працівник) самоорганізовано реалізовує трудові обов’язки поза межами приміщень, якими користується, володіє чи розпоряджається роботодавець (поза типовим робочим місцем), взаємодіючи з роботодавцем віддалено, а саме у режимі реального часу у віртуальному середовищі (поза цим середовищем), з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, що сукупно не перешкоджає реалізації працівником його трудових обов’язків.

Дистанційний працівник – це атиповий працівник, який на підставі трудового договору про дистанційну роботу (традиційного трудового договору, що містить умови про можливість виконання дистанційної роботи за наявності відповідних підстав і умов) або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження дистанційної роботи за екстраординарних обставин дійсності (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України) чи про

тимчасове переведення працівника на дистанційну роботу з підстав вчинення щодо такого працівника дискримінаційних дій (ч. 10 ст. 60-2) виконує роботу (безстроково, протягом певного строку чи на час виконання певної роботи; до припинення екстраординарних обставин дійсності або періоду тимчасового переведення, обумовленого фактами дискримінації працівника) в межах такої нетипової форми організації праці, як дистанційна робота.

5. Для дистанційної роботи в Україні з 2021 року характерним є виконання роботи в умовах дії трудоправового режиму дистанційної роботи, якій властиві, зокрема, ознаки, що мають значення для повноцінної реалізації трудових прав дистанційних працівників, а саме:

1) дистанційна робота заснована на трудовому договорі про дистанційну роботу, що відповідає затвердженій типовій формі таких трудових договорів. Додатково дистанційна робота може також запроваджуватись за умов настання екстраординарних обставин (частини 10, 11 ст. 60-2 КЗпП), а також мати місце у гібридній формі – шляхом поєднання типової та нетипової організації праці;

2) дистанційна робота може бути організована за умов, коли працівник спроможний реалізувати право на гідні та безпечні умови праці;

3) дистанційна робота організовується та здійснюється в умовах відносної організаційно-виробничої автономії дистанційного працівника, за яких: а) працівник самостійно забезпечує себе безпечним робочим місцем і на власний розсуд розподіляє свій робочий час; б) може підпорядковуватись правилам внутрішнього трудового розпорядку, якщо про це досягнута домовленість у трудовому договорі (змінах до нього); в) працівник і роботодавець дотримуються вимог щодо загальних норм тривалості робочого часу та скороченої тривалості робочого часу, а працівнику гарантується реалізація права;

4) можливості (за домовленістю сторін трудового договору) організації гібридної дистанційної роботи, для якої характерне те, що працівник поєднує

дистанційну роботу із роботою на робочому місці в приміщенні чи на території, що контролюється роботодавцем;

5) ресурсне забезпечення працівника, необхідне для виконання ним дистанційної роботи, покладається на власника (на відповідний уповноважений ним орган, якщо про інше не домовились сторони договору), а порядок і строки такого забезпечення визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

6. Той факт, що дистанційний працівник самостійно встановлює режим робочого часу, прямо відображається на характері реалізації ним права на відпочинок, адже межі тривалості та особливість відпочинку ця категорія працівників встановлює на власний розсуд, зважаючи на обсяг роботи, яку вони повинні виконати в обумовлений термін. Однак на практиці виникають випадки, коли роботодавці встановлюють для дистанційних працівників неадекватні обсяги роботи, що практично унеможливлює їх відпочинок. Окрім того, відносна самоорганізованість дистанційних працівників відображається також на реалізації ними права на сприятливі умови праці, оскільки це право здійснюється двома шляхами: шляхом вимоги до роботодавця стосовно забезпечення відповідної безпеки праці на належному рівні; шляхом самостійного створення достатнього рівня самоорганізації та адекватного й добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці, за допомогою яких досягаються сприятливі умови праці.

7. Право на амортизацію та на отримання компенсації дистанційні працівники реалізовують так, як і типові працівники, на відміну від обсягу правомочностей щодо реалізації права на об’єднання у професійні спілки, хоча законодавцем не встановлюються винятки для дистанційних працівників щодо користування колективними правами. Проблематичним є те, що у реальній дійсності дистанційні працівники із-за відсутності трудової солідарності між ними мало охоплені профспілковим або будь-яким іншим представництвом, проте це не виключає зміни цієї ситуації у подальшій перспективі.

8. Надомна робота – це нетипова форма організації праці, за якої працівник (надомник) виконує роботу (шляхом виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій) поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця (за місцем його проживання, в інших визначених ним приміщеннях), що відповідають усім вимогам (технічним, безпековим та іншим стандартам), передбаченим для належного виконання роботи, визначеної трудовим договором про надомну роботу, що узгоджений із типовою формою спеціальних угод про працю, якщо такий договір був укладений.

Надомник – це атиповий працівник, який на підставі трудового договору про надомну роботу (звичайного трудового договору, в якому міститься застереження про можливість виконання надомної роботи за наявності відповідних підстав і умов) або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження надомної роботи за екстраординарних обставин дійсності (ч. 8 ст. 60-1 КЗпП України) виконує роботу (безстроково, протягом певного строку чи на час виконання певної роботи; до припинення екстраординарних обставин дійсності) в межах такої нетипової форми організації праці, як надомна робота.

9. Право надомника на працю реалізовується шляхом: 1) укладання трудового договору про надомну роботу, який відповідає типовій формі угод про працю, або ж видання наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження надомної роботи з підстав, окреслених в ч. 8 ст. 60-1 КЗпП України; 2) констатації роботодавцем фактів, що: особа, з якою укладається трудовий договір, уже має навички виконання певних робіт поза виробничими (робочими) приміщеннями роботодавця (спроможна набути такі навички); робоче місце надомника відповідає стандартам виконання відповідних трудових обов’язків (результатом подальших змін зафіксованого в трудовому договорі робочого місця надомника повинно бути виконання надомної роботи на іншому робочому місці, що відповідає аналогічним вимогам до робочого місця надомника); робота, яку виконує працівник, може

здійснюватись у рамках запровадження надомної роботи; працівник має усі необхідні ресурси для запровадження надомної роботи.

Право надомника на відпочинок в дійсності може нівелюватись з тих же причин (за тих же обставин), що і у випадку з дистанційними працівниками, зокрема в результаті практичної складності державного контролю за правомірністю експлуатації роботодавцем часового ресурсу атипового працівника, котрий виконує роботу віддалено. Попри це, з 2021 року законодавець змінив головний концептуальний підхід до упорядкування режиму роботи надомника, який мінімізує випадки неправомірної експлуатації такої групи працівників: на надомників під час виконання роботи (охоплює також час отримання матеріалів, сировини для виконання роботи, здачі продукції) за замовчуванням поширюється загальний режим роботи підприємства (установи, організації), а відступ від цього правила можливий лише з обставин, які прямо передбачені трудовим договором (при цьому в будь-якому разі загальна тривалість робочого часу працівника не повинна перевищувати стандартів, що містяться в статтях 50, 51 КЗпП України). Водночас у КЗпП України відсутнє уточнення стосовно того, що надомник має право на щорічну основну оплачувану відпустку на зальних підставах (у випадку, коли був укладений строковий трудовий договір чи на час виконання роботи, – право на відпустку тривалістю, що пропорційна відпрацьованому часу до дати припинення повноважень).

Право надомника на оплату праці реалізовується на загальних підставах залежно від обраної системи або форми оплати праці, що визначена в трудовому договорі чи в наказі (розпорядженні) роботодавця про запровадження надомної роботи. Право на амортизацію та компенсацію визначається правилом, відповідно до якого надомники, які використовують свої інструменти для потреб роботодавця, мають право на одержання компенсації за їх зношування, розмір і порядок виплати якої визначається роботодавцем і працівником, якщо це питання окремо не визначено локальним актом. При цьому проблематичним для надомників є реалізація

ними права на відшкодування шкоди, що їм була завдана каліцтвом (іншим ушкодженням здоров'я) або ж смертю, оскільки, з одного боку, чинне законодавство не передбачає чіткого порядку реалізації цього права означеною категорією нетипових працівників, враховуючи особливості надомної зайнятості, а, з іншого боку, в практичній дійсності досить складно визначити причини ушкодження та момент його заподіяння, виходячи зі специфіки виконуваної роботи, а також з урахуванням того, що охорону праці безпосередньо забезпечує вдома сам працівник, а не роботодавець.

Так само, як і для дистанційних працівників, для надомників типовою проблемою є фактична реалізація колективних прав (коли надомна робота не виконується на підставі ч. 8 ст. 60-1 КЗпП України), хоча на них у достатній мірі поширюються всі угоди в системі соціального партнерства, укладені за участю конкретного роботодавця, а також діючий у відповідного роботодавця колективний договір.

10. Запозичена (залучена) праця – це праця працівників, які перебувають у трудових відносинах з приватним агентством зайнятості, що є їх роботодавцем, та періодично направляються ним до організацій-користувачів (фактичних роботодавців) для виконання тимчасової роботи з безумовним підпорядкуванням їх внутрішньому трудовому розпорядку.

Запозичена зайнятість являє собою складну модель правовідносин, яка складається з наступних трьох фрагментів правових відносин: 1) договірні цивільно-правові чи господарсько-правові відносини між агентством запозиченої праці та організацією-користувачем; 2) договірні трудові правовідносини між агентством запозиченої праці та працівником, праця якого запозичується (залученим працівником); 3) фактичні трудові правовідносини між запозиченим працівником та фактичним роботодавцем, що ґрунтуються на трудовому договорі працівника з агентством та договорі між агентством та фактичним роботодавцем.

11. Запозичена (залучена) праця як модель ускладнених тристоронніх правовідносин, що регулюються різними галузями права, на практиці

реалізовується в межах наступних основних схем (конструкцій), що мають суттєве значення у визначенні безпосереднього характеру здійснення запозиченими працівниками комплексу трудових прав: 1) лізингу персоналу (запозичені працівники залучаються приватним агентством до виконання певних відносно тривалих у часі видів завдань фактичного роботодавця з умовою, що роботодавець зможе у перспективі «викупити» відповідного залученого працівника); 2) темпінгу персоналу (запозичені працівники залучаються кадровим агентством до виконання тимчасових вузькоспеціалізованих робіт у фактичного роботодавця, яку не можуть виконувати постійні працівники); 3) аутстафінгу (організаційно-виробнича комбінація, в якій роботодавець стає для частини своїх працівників фактичним роботодавцем шляхом оформлення їх у штат кадрового агентства, паралельно не припиняючи з ними фактичних трудових правовідносин); 4) аутсорсингу (організаційно-виробнича комбінація, в межах якої організація-роботодавець передає на обслуговування власні зовнішні «непрофільні» функції аутсорсеру, який спеціалізується у відповідній сфері).

12. Особливості реалізації залученими працівниками власних трудових прав обумовлюються наступним: «розщепленістю» трудових правовідносин, яка призводить до розмиття відповідальності за забезпечення багатьох трудових прав працівника; конструкціями, в яких реалізовується запозичена праця; недостатньою урегульованістю трудовим законодавством трудових правовідносин у межах запозиченої праці та конструкцій, в яких ця форма зайнятості реалізується. Отже, залучені працівники реалізовують право на працю у двох аспектах: 1) формально – у межах відносин «працівник – кадрове агентство»; 2) фактично – у відносинах «працівник – організація – користувач», які обумовлені приватноправовими відносинами між рекрутинговим агентством та фактичним роботодавцем.

Практичній реалізації залученим працівником права на працю передує активна діяльність кадрового агентства, яке, найнявши працівника, бере на себе обов’язок забезпечити його фактичною трудовою зайнятістю у

відповідний нетиповий спосіб – знайти організацію-користувача та направити до неї працівника. Проблематичним у реалізації залученим працівником права на працю є те, що трудові правовідносини у рамках залученої зайнятості є неврегульованими з декількох причин: 1) заплутаності самої моделі багатосторонніх трудових правовідносин; 2) невизначеності перспективи працівника у цих нестабільних правовідносинах (незважаючи на показники ефективності роботи залученого працівника, він може бути переведений до іншого фактичного роботодавця чи взагалі звільнений у будь-який момент перебігу трудових правовідносин).

Також проблематичним є характер реалізації запозиченим працівником права на безпечні умови праці, адже ці умови повинен забезпечувати фактичний роботодавець, який, як правило, намагається уникнути додаткових витрат на залучені тимчасові трудові ресурси, зокрема на охорону їх праці та навчання з техніки безпеки. Окрім того, практична реалізація права на належні умови праці запозиченими працівниками ускладнюється тим, що ця категорія нетипових працівників також позбавлена можливості отримувати доплати, пільги тощо у зв’язку із різними факторами ризику, шкідливими умовами праці тощо, а у практичній дійсності ці працівники також досить часто позбавляються можливості отримувати компенсації за простій з вини рекрутингового агентства. До того ж запозичені працівники не можуть реалізувати право на отримання матеріальних чи нематеріальних преференцій, що обумовлено тривалістю роботи на одному місці.

Водночас запозичені працівники практично не можуть створювати профспілкові організації та брати участь у їх роботі. Більше того, нестабільний правовий статус цієї категорії нетипових працівників у фактичного роботодавця обумовлює їх подальшу маргіналізацію, внаслідок чого на страйкуючих підприємствах вони виконують роль штрейкбрехерів.

РОЗДІЛ 4
ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

4.1 Узагальнення проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні

На сьогодні день буття будь-якого сучасного суспільства та держави, а також життя фізичної та юридичної особи нерозривно пов'язується із унормуванням (регулюванням) їх діяльності (функціонування) [604, с. 87]. Вказане видається цілком закономірним, адже невпорядковані процеси на усіх рівнях життєдіяльності вказаних суб'єктів ускладнюють досягнення мети будь-якої діяльності чи взагалі унеможливлюють її об'єктивацію. Водночас необхідно погодитись із ученими, котрі наголошують на тому, що правове регулювання соціальних відносин у сучасних цивілізованих державах є процесом, що реалізовується для людини, для захисту загальновизнаних людських прав і свобод. Зважаючи на це, держава повинна розробляти та затверджувати правові норми для людини і заради людини, а саме норми, що будуть задовольняти потреби належної безпеки людини і відповідати вимогам часу, а також формувати умови, за яких можливим буде соціально безпечне буття людини. За відповідною логікою відбувається унормування суспільних відносин і в Україні, в якій Основним Законом «проголошується принцип пріоритету людини, що слід інтерпретувати в якості принципу гуманізму, яким визнається як особлива соціальна цінність людина, її право на вільний розвиток, а також затверджується благо людини в якості критерію оцінки суспільних відносин» [27, с. 312].

Водночас необхідно мати на увазі й те, що множина фактичних життєвих реалій «вносить свої корективи і правове регулювання певних питань часто має вади, зумовлені недоліками формулювання правових норм,

недостатнім врегулюванням правовідносин або ж наявністю помилкових чи суперечливих норм. Це знижує ефективність відповідних норм або ж робить їх взагалі неефективними» [544, с. 139]. Як наслідок, бажання нормотворця створити норми, що сприятимуть функціонуванню держави у межах парадигми людиноцентризму, виявляється нереалізованим, а сукупність створених норм є або неефективною (не достатньо ефективною), або ж взагалі шкідливою для людини. При цьому за таких обставин, як, наприклад, поширення коронавірусної хвороби COVID-19, результат недостатньої ефективності норм законодавства у багатьох державах світу практично став тотожним результату неефективних чи навіть шкідливих для людини, суспільства та держави норм законодавства [347].

Особливу проблему вказане питання становить для т. зв. «світу праці». Зокрема вітчизняна вчена Г.В. Платонова цілком справедливо зауважує, що «потреба у врегулюванні трудових відносин, у яких перебуває більшість суб'єктів права протягом тривалого періоду часу свого життя, викликана антагоністичними інтересами їх суб'єктів та владним становищем саме роботодавця» [401, с. 109]. Крім того, як зазначає провідний український юрист-трудовик М.І. Іншин, «на сьогоднішній день залучення людини до виробничого процесу на підставі договору, що врегульовується нормами законодавства про працю, вже не є процесом, суто спрямованим на підтримання виробничого процесу та отримання роботодавцем прибутку. У соціальній, правовій та демократичній державі відповідний процес спрямовується також на відносно вільну реалізацію нею трудового потенціалу, долучення до сфери праці тощо. Тобто у сучасній державі, в якій панує право, працездатна людина долучається до сфери праці з метою стати учасником суспільного життя, виконувати суспільно корисну працю без шкоди для своєї соціальної безпеки, а навпаки – для підвищення її якісного рівня» [189, с. 31-36]. Таким чином, для сфери праці навіть неефективне галузеве законодавство обумовлює шкідливий вплив на рівень соціальної безпеки працюючих осіб, а також складає ризики неправомірної експлуатації

працівників, ігнорування їх людської гідності та права (іноді набуває характеру обов'язку) реалізовувати свої трудові права. В якості прикладу можемо назвати вплив недосконалого правового регулювання праці жінок-працівниць на реалізацію ними трудових прав. Наприклад, вітчизняна вчена А.А. Тісецька звертає увагу на те, що «проблеми реалізації трудових прав жінками пов'язані у трудовому законодавстві з працевлаштуванням, оплатою праці і охороною материнства тощо, що пояснюється недоліками законодавства, недотриманням роботодавцями норм щодо забезпечення трудових пільг та гарантій для жінок». Крім того, за спостереженнями юриста-трудовика, «великою перепоною на шляху забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків є сталі тенденції, традиції та уявлення суспільства про місце і роль жінки в житті» [543, с. 143]. Тобто недосконаліть чинного трудового законодавства не виправляє негативні умови реалізації трудових прав окремими категоріями працівників, а являє собою підґрунтя, на якому негативна практика дискримінації працівників продовжує своє існування та розвивається [363].

Окреслені питання по сьогодні є надзвичайно актуальними й значним чином загострюються фактом прискорення процесу реформування законодавства України про працю, що відбувається, з одного боку, (як вже нами раніше неодноразово наголошувалось) у межах негативних тенденцій деградації попередніх здобутків вітчизняних та зарубіжних робітничих і профспілкових рухів у сфері праці, з іншого боку, в умовах триваючої повномасштабної російсько-української війни, а також поглибленої євроінтеграції України, що обумовлено набуттям у 2022 році статусу кандидата на членство в Європейському Союзі [347]. Крім того, дослідження особливостей реалізації трудових прав працівників у попередніх трьох розділах цієї наукової праці засвідчили, що процес реалізації практично усіх трудових прав в Україні пов'язаний із множиною тих чи інших проблем, що максимізуються обставинами реалізації цих прав й особливими аспектами правового статусу конкретних категорій працівників, котрі реалізують

відповідні права. Певна річ, окреслити усю сукупність відповідних прав у межах нашого дослідження не виявляється практично можливим й не сприятиме універсалізації наукової думки про актуальну теорію реалізації трудових прав працівників. Саме тому вбачається необхідність в узагальнені проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні, до яких належать наступні:

1) *застарілість законодавства про працю України*. Зважаючи на позиції багатьох провідних українських юристів-трудовиків [див., напр.: 179, с. 113; 212; 239, с. 185190; 253, с. 137-138; 381, с. 351; 609, с. 41; 610, с. 18-19], слід погодитись із вітчизняним науковцем В.В. Бонтлабом, котрий констатує, що «фактично із самого початку проголошення Україною незалежності вчені-трудовики вказують на те, що вітчизняний законодавець не реагує на зміни у політиці, економіці, суспільних відносинах, а чинне законодавство про працю є неефективним та застарілим» [59, с. 307]. Зокрема ще у 2017 році констатувалось, що «аналіз чинного законодавства України в частині правового регулювання зайнятості працівників свідчить, що наразі воно не відповідає реаліям сучасності та потребам сьогодення. За такого стану речей складається ситуація, коли відповідні суспільні відносини виникають, змінюються, припиняються в об'єктивній дійсності, однак залишаються поза увагою держави внаслідок відсутності нормативної регламентації» [361, с. 3]. Щонайперше вказане стосується самозайнятих та інших нетипових працівників, однак ними це питання не обмежується, негативним чином впливаючи на якість і ефективність правового регулювання реалізації трудових прав працівників. Вітчизняний дослідник В.В. Гаєвий з цього приводу зауважує, що правова система України по сьогодні не може оцінюватись в якості досконалої, хоча «за кількістю нормативних актів, які прийняті, Україна є однією з передових держав Європи», однак «ефективність таких актів залишається низькою, що виступають трудові відносини, що перебувають на порозі адаптації до реалій сьогодення» [109, с. 13]. Вітчизняний учений Е.В. Бабенко, аналізуючи

основні нормотворчі проблеми захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин, що, зокрема, прямо позначаються на можливостях реалізації трудових прав працівників, адже вони мінімізують вияв свободи праці, доходить висновку, що такими проблемами є: «розпливчастість нормативної підстави припинення трудових правовідносин, закріпленої у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України; відсутність у чинному КЗпП України окремої глави, в якій би системно врегульовувались існуючі захисні процедури захисту трудових прав працівників, застосовні, серед іншого, у випадку припинення трудових правовідносин; відсутність встановленої черговості реалізації працівниками їх переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці тощо» [27, с. 313]. Водночас вітчизняний учений В.О. Гаврилюк, критично аналізуючи стан правового регулювання стажування працівників в Україні, доходить висновку, що «суб'єкти трудових відносин, які користуються даною правовою категорією, керуються принципом «дозволено все, що не заборонено законом». Законодавство нашої країни має низку прогалин, які стосуються проходження працівником стажування. Їх потрібно негайно ліквідувати. Досить часто сторона трудових відносин зловживає правом на прийняття рішення на власний розсуд. Зокрема це стосується тих випадків, коли випробування проводять під виглядом стажування, тому потрібно провести чітку грань між даними категоріями. Наступною проблемо, що виникла і є головною, є те, що відсутній загальний порядок проходження стажування, на підставі якого можна було б розробити спеціальні порядки для окремих працівників» [108, с. 125].

Загалом слід зауважити, що практично у всіх дисертаційних дослідженнях останніх років, у яких у тій чи іншій мірі розкривались проблеми реалізації трудових прав працівників [див., напр.: 3; 72; 78; 169; 490; 501; 542; 605], науковцями наголошувалось на проблематиці застарілості чинного законодавства України про працю та про потреби вдосконалення відповідних норм. Проте, на нашу думку, проблема

застарілості законодавства про працю безпосереднім чином є, з одного боку, наслідком наявних проблем теорії трудового права, на які постійно звертають увагу вітчизняні юристи-трудовики [див., напр.: 71; 252; 289; 328; 383; 391; 481], а з іншого – відірваністю нормотворчої діяльності від актуальних пропозицій фахівців у галузі трудового права (формотворень приймає ті чи інші норми про працю, не враховуючи відповідні зауваження та застереження юристів-трудовиків). Зокрема Е.В. Бабенко звертає увагу на те, що наразі відбувається процес реформування законодавства про працю, створюють нові проєкти кодифікованих законів України про працю, хоча по сьогодні відсутнє комплексне дослідження та узагальнений підхід до розуміння низки понять та термінів, що використовуються в контексті питання захисту трудових прав працівників при припиненні з ними трудових правовідносин, а саме: «захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин»; «колективне припинення трудових правовідносин» («вивільнення працівників»); «індивідуальне припинення трудових правовідносин» [27, с. 317].

Також слід констатувати, що частково проблема застарілості трудового законодавства була вирішена 21 квітня 2022 року в результаті прийняття Закону України № 2215-IX [427]. Однак слід наголосити на тому, що результати процесу дерадянізації трудового законодавства автоматично не означають, що законодавство про працю набуло таких якісних рис, які засвідчують той факт, що КЗпП України та інші закони України з 07 травня 2022 року почали в повній мірі відповідати актуальним потребам працівників і роботодавців, зокрема в частині реалізації трудових прав працівників;

2) *поступове перетворення законодавства про працю у законодавство про ринок праці (підпорядкованість законодавця ідеології меркантицентризму, що прослідковується в останніх змінах чинного законодавства про працю та в проєктах законів про працю)*. Як відомо, масштабні суспільно-правові трансформації, які відбулися в Україні та в ряді інших держав (щонайперше тих, які виявили бажання стати членами ЄС та в

подальшому набули такого правового статусу) після розпаду колишнього СРСР, сприяли комплексному переосмисленню (як на теоретичному, так і на практичному рівнях) низки правових відносин, безпосередньо пов'язаних з питаннями праці та зайнятості, що сформувало собою певну основу для реформи трудового законодавства, яка не завершена й по сьогоднішній день [286, с. 5]. Проте, як зауважує вітчизняний науковець М.В. Панченко, сучасна ідеологія трудового права України повинна узгоджуватись із принципами ринкової економіки, хоча ринкова економіка не може вважатись ідеологічним тлом поточного процесу реформування законодавства про працю [388, с. 300], що є цілком закономірним, беручи до уваги щонайменше наступне: а) Україна згідно з Конституцією [238] є соціальною державою; б) «однією з основних функцій нашої держави є соціальна функція» [27, с. 314], а ринкова економіка України, як соціальної держави, повинна бути соціально орієнтованою.

За останні роки ми можемо спостерігати те, що законодавцем вносяться зміни у чинне законодавство, які поступово погіршують рівень соціальної безпеки працівників. Більш радикальний вияв цієї тенденції можемо спостерегти на рівні проєктів кодифікованих законів про працю. Поступовість відповідного процесу обумовлена тим, що трудове право у загальному сенсі є фундаментальним здобутком людства, в якому закладені системні засади, що унеможливлюють експлуатацію працюючих. Тобто непоступовим цей процес мав би місце у разі, коли одноманітно трудове законодавство було змінене законодавством про ринок праці, що є сучасним аналогом фабричного законодавства. На цю ж обставину звертає увагу вітчизняна вчена В.В. Пузанова, справедливо наголошуючи на тому, що трудове право в сьогочасних умовах (не лише в соціальних, але й в несоціальних державах) вибудовується на ідеї гуманізму, що в соціальних державах «виводиться у ціннісний абсолют» [475, с. 278]. Важливість цієї ціннісної ідеї виявляється не лише в тому, що трудове право стає бар'єром для експлуатації працівників, але й запобіжником для пріоритезації

виробничої функції над соціальною функції цієї галузі права, яка мала місце за часів існування фабричного законодавства та в різні часи регулювання праці у колишньому СРСР. Сьогодні ж гуманізм як «фундаментальна правова ідея в трудовому праві», на думку О.Є. Костюченко, «характеризується не лише виявленням поваги до людини праці, а й створенням «гідних умов праці», які сприяють соціалізації та розвитку особистості» [249, с. 77], а також вимагають витрат на трудові ресурси з боку роботодавців. Усе це призводить до «удорожчання» відносин між роботодавцем і працівником. Ці обставини призвели до того, що в умовах множини поточних кризових явищ (безпекового, фінансово-економічного, політичного та культурного характеру) все більш пріоритетною у сучасному бізнес-середовищі є ідея трансформації трудового права у право ринку праці. Вказане є ідеєю, яку вітчизняний правник В.В. Гладкий називає ідеєю «меркантицентризму» (*mercanticentrism*), сутність якої в загальному сенсі зводиться до використання в управлінні суспільством (також відносинами, що виникають, тривають і припиняються в суспільстві) стратегічних орієнтирів, які не пов’язані із загальновизнаними соціальними пріоритетами, якщо такі пріоритети не співвідносяться (не сприяють) з очевидною ефективністю та окупністю взаємодії працівника та роботодавця [121, с. 74]. Означений підхід законодавця та роботодавців, як нами було доведено у підрозділі 3.1 цієї наукової праці, призводить до множини негативних наслідків (обумовлює прекаризацію зайнятості, створює клас прекаріатів, що є ознакою найбільш негативних форм деградації трудового права та виявом несоціальної держави). Крім того, у процесі прекаризації сфери праці суб’єкти, котрі керуються ідеєю меркантицентризму, унеможливлюють реалізацію низки базових та похідних від них трудових прав працівників. Саме тому означена проблема є надзвичайно важливою (навіть базовою) у контексті проблематики регулювання реалізації трудових прав працівників.

Наприклад, А.А. Тісецька звертає увагу на проблематику правового регулювання праці жінок в Україні, яка полягає у «надмірності наданих

жінкам прав та гарантій у сфері трудових правовідносин, результатом якої є невигідність жіночої праці для роботодавців» [543, с. 145]. На думку вітчизняної ученої, «фізіологічні особливості жінок стали підставою для надання їм різного роду правових гарантій з метою забезпечення можливості поєднувати працю з материнством. Проте з переходом України до ринкової економіки проблема виконання трудової функції матерями загострилась, що пов'язано із метою підприємницької діяльності – отриманням прибутку підприємством. За цих обставин підприємці не проявляють зацікавленості в жіночій праці, оскільки прийняття жінки на роботу пов'язане із забезпеченням їй ряду гарантій, зокрема наданням довготривалих відпусток на період вагітності та пологів, догляду за дітьми, неможливістю направлення жінок-матерів у відрядження та надання їм понадурочної роботи. Незважаючи на те, що жінки становлять близько 49% робочої сили, роботодавцями фактично вчиняється дискримінація жінок за статевою ознакою та обмежується їхнє право на працю у зв'язку з відмовою у прийнятті на роботу, що є порушенням вимог стосовно рівності чоловіків та жінок. Загалом, враховуючи інші прояви, з необґрунтованою трудовою дискримінацією стикаються 44% працівниць» [543, с. 143]. Окреслена А.А. Тісецькою логіка, на нашу думку, є одним з практичних виявів ідеї меркантицентризму: жінки-працівниці за сучасних умов є менш конкурентними на ринку праці за чоловіків-працівників з огляду на те, що працівниці можуть реалізувати своє право на материнство, а це оцінюється роботодавцями в якості небажаного трудоправового ризику, що завдає «збитків» й може бути мінімізованим шляхом обмеження права на працю працездатних жінок. Проте виникає питання: чи є вказане достатньою підставою для перегляду закріплених у законодавстві про працю гарантій материнства працівниць (підвищення конкуренції жінок на ринку праці шляхом ігнорування потреби захисту окремих їх людських якостей)? На нашу думку, вказане є неприпустимим, адже суперечить гуманістичній спрямованості трудового права, що є галуззю права, яке ставить пріоритетом

не виробничі відносини та результати праці, а людину у процесі праці. Таким чином, окреслена проблема виявляється не у «застарілості» законодавства, яке начебто повинно еволюціонувати шляхом відмови від захисту материнства жінок-працівниць, а шляхом підвищення відповідних гарантій методом упередження відповідних порушень з боку роботодавців: подальше вдосконалення норм про працю, в яких регламентується реалізація трудових прав працівниць з метою недопущення будь-якої їх дискримінації за ознакою статі.

Розглянута проблема є переважно практичного характеру, якій (можливо не зовсім ефективно) наразі протистоїть чинне законодавство про працю. Проте окреслені у цьому дослідженні насторожуючі тенденції розвитку трудового законодавства вказують на те, що у подальшому законодавство все в меншій мірі буде протистояти таким і подібним неприпустимим діям роботодавців. Справа у тому, що ідеологічна спрямованість меркантицентризму у контексті правового регулювання реалізації трудових прав працівників виявляється у тому, що законодавець, окреслюючи ринкову орієнтованість трудового законодавства, тобто поступово перетворюючи цю галузь права в галузь регулювання ринку праці, в якості концептуального основи цієї галузі законодавства у тій чи іншій мірі:

а) обмежує дію свободи праці працівників. Вітчизняний учений Е.В. Бабенко зауважує, що «роботодавець, порушуючи встановлені у законодавстві України про працю правила щодо припинення трудових правовідносин й інші законодавчі стандарти взаємовідносин з працівниками, порушує також: встановлений та охоронюваний в державі правопорядок в цілому, ставлячи під сумнів необхідність дотримання законів як таких; конституційний принцип гуманізму, ставлячи людяність, орієнтованість на людину як на найвищу соціальну цінність нижче власних інтересів» [27, с. 313]. Зокрема ще гіршими стають такі умови, коли законодавець знижує рівень соціальної безпеки працівників, результатом чого є те, що роботодавці обмежують свободу праці працівників, формально діючи з урахуванням

принципу законності, проте в дійсності порушують разом із законодавцем принцип верховенства права;

б) ігнорує важливість урахування в законодавстві базових та прогресивних критеріїв гідної праці працівників.

Критичний аналіз раніше зареєстрованих в парламенті актуальних та вже неактуальних проєктів кодифікованих законів України про працю (зокрема проєкту ТК України від 08 листопада 2019 року № 2410 [561] й альтернативного проєкту ТК України від 07 листопада 2019 року № 2410-1 [560], що був доопрацьований 14 листопада 2019 року [557] та 27 листопада 2019 року [558]; проєкту Закону України «Про працю» від 28 грудня 2019 року № 2708 [460], а також альтернативних законопроєктів від 11 січня 2020 року № 2708-1 [458] та від 16 січня 2020 року № 2708-1 [459]) дозволяє дійти думки про те, що наявні сьогодні (хоча й не досить ефективні) бар'єри недопущення спотворення свободи праці та стандартів гідної праці звужуються, сприяючи створенню умов, за яких працівники (що вже нами було неодноразово продемонстровано у цій науковій праці) не матимуть змоги реалізувати свої трудові права у належній мірі.

На вказані обставини також звертає увагу провідна вітчизняна юрист-трудовик О.Є. Костюченко, котра у процесі аналізу проєкту кодифікованого законодавчого акта про працю (актуального станом на 2019 р.) доходе висновку, що цей документ пропонує: «зруйнувати природний тривалий характер трудових правовідносин упровадженням широкої практики строкових трудових договорів; необґрунтовано розширити конкурсні відбори на посади; усунути працівників від затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, як це сьогодні передбачено ст. 142 КЗпП України; надати право роботодавцям самостійно приймати нормативні акти роботодавця» [250, с. 125]. Підбиваючи підсумок цьому, О.Є. Костюченко наголошує, що крізь призму відповідного проєкту закону «ми не намагаємось поширювати дію актів соціального партнерства, а йдемо шляхом наділення дисциплінарною владою роботодавця» [250, с. 125]. Поряд із цим, учена

наголошує на наступному: «соціальне призначення трудового права полягає у ціннісній орієнтації його норм на закріплення, гарантування, реалізацію, охорону і захист пріоритету природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівників відносно прав інших суб'єктів трудового права» [254, с. 9]; «соціальне призначення трудового права не повинно змінюватися залежно від стану економіки країни, бо воно базується на визнанні людини соціальною цінністю, а соціально-трудових прав працівника – необхідною умовою демократичного розвитку суспільства» [254, с. 9];

3) *європеїзація законодавства про працю України*. За останні десятиліття розвиток України в якості незалежної суверенної держави «характеризується встановленням вектора на інтеграцію у європейську та світову спільноту» [393, с. 141], що є складним та тривалим процесом, який потребує низки взаємоузгоджених нормативних й інституційних перетворень у напрямку європеїзації національного законодавства, публічного адміністрування та системи публічної адміністрації [див., напр.: 29; 256; 363; 537; 538]. З огляду на це «українське законодавство повинно не тільки відповідати вимогам Угоди про асоціацію, але й надалі формуватися в європейському дусі права» [315, с. 172]. Вказаному процесу сутнісним чином сприяє актуальна програма адаптації національного законодавства України до *acquis* ЄС, яка «визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства у ЄС» [104, с. 163]. Поряд із тим, як констатує український юрист-трудовик О.К. Любимов, «наразі рух України до ЄС супроводжується низкою негативних чинників, серед яких – нестабільність економіки, загроза внутрішній безпеці та територіальній цілісності з боку держави-агресора, низький рівень соціального життя населення, а також зневіра людей у кращому майбутньому для них самих та їхніх дітей. Але, незважаючи на це, у досить непростий для України час держава всіма силами намагається протистояти негативним процесам та спрямовувати свою політику на

впровадження європейських стандартів та норм у суспільне та державне життя» [287, с. 204].

Проте витрати публічних ресурсів на окреслений процес (час роботи уповноважених суб'єктів, видатки на адаптацію законодавства тощо) повинні бути виправдані не лише бажанням Українського народу до наближення перспективи входження нашої держави до ЄС, але й очевидною соціальною користю відповідних змін. Окреслене питання є досить проблематичним з огляду на той факт, що:

а) наразі на рівні ЄС не сформовано загального трудового права ЄС, на наддержавному рівні держав-членів ЄС урегульовані лише окремі аспекти зайнятості, перебігу трудових правовідносин і їх припинення, реалізації трудових прав працівників і роботодавців. У цьому сенсі, коли вчені ведуть мову про «європейське трудове право» фактично вони мають на увазі: регламенти та директиви, що регулюють ті чи інші трудоправові питання; нормативно-правові акти у сфері праці, які діють у тій чи іншій державі-члені ЄС;

б) на рівні окремих держав-членів ЄС сьогодні передбачаються нижчі гарантії реалізації трудових прав працівників, аніж в Україні, а тому наближення трудового законодавства нашої держави до законодавства про працю цих держав є виявом десоціалізації зазначеної галузі законодавства, що виправдовується процесом європеїзації законодавства [125, с. 174-175]. Критично аналізуючи цю обставину, вітчизняний науковець Е.В. Бабенко вказує на те, що тривалий час в Україні у зв'язку з вагомістю процесу євроінтеграції ігнорувалась потреба застосування об'єктивного підходу до осмислення якості правового регулювання тих чи інших питань у сфері праці в державах-членах ЄС. Результатом цього стало орієнтування законодавця на стандарти в соціальній сфері, що іноді можуть бути нижчими за ті, які наразі передбачає трудове законодавство України [27, с. 333]. Таким чином, подальше здійснення процесу адаптації вітчизняного законодавства про працю до європейського повинно відбуватись без допущення зниження рівня

соціальної безпеки працівників, що виявляється, зокрема, у звуженні можливостей реалізації трудових прав працівників.

Вказане засвідчує потребу виваженого підходу українського законодавця до процесу європеїзації трудового законодавства. Вважаємо, що приведення українського законодавства про працю у відповідність із трудоправовими нормами європейського законодавства повинно здійснюватись на основі: подальшої розбудови України в якості соціальної держави; потреби забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників та неприпустимості зниження рівня їх соціальної безпеки (зважаючи на людиноцентристську парадигму розвитку держави) задля задоволення політико-правових стратегій держави [363];

4) п*роблеми правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні, обумовлені поширенням коронавірусу та заходами, спрямованими на запобігання поширенню цієї хвороби*. Учений В.О. Швець констатує, що «наприкінці 2019 року людство зіткнулось з досить небезпечною хворобою, яка стала причиною пандемії, в якій перебуває людство по сьогодні. Мова йде про спалах пандемії коронавірусу COVID-19, що є безпрецедентною ситуацією, до якої не було підготовлене людство» [585, с. 56]. Вітчизняна вчена В.В. Пузанова зауважує, що за умов поширення пандемії коронавірусної хвороби перед більшістю роботодавців постали проблеми подальшого здійснення економічної діяльності, зокрема з продовженням перебігу трудових відносин з найнятими ними працівниками. Оскільки трудові відносини тісно пов’язані із виробничими, роботодавці часто за таких кризових обставин були змушені на час дії режиму карантину вивільняти працівників (примушували їх йти у відпустку за власний рахунок тощо) [480, с. 310]. З огляду на це ученими наголошується на потребі, з одного боку, негайного проведення дій, спрямованих на запобігання поширенню COVID-19, з іншого – реалізації державних заходів забезпечення соціальних гарантій населення країни у відповідний період [407, с. 126]. Отже, з метою мінімізації негативних наслідків поширення коронавірусної

хвороби на стан забезпечення трудових прав працівників (реалізації цих прав) на нормативному рівні з березня 2020 року було внесено низку змін до правил функціонування ринку праці, стандартів перебігу трудових правовідносин в умовах карантину. Зокрема ученими звертається увага на те, що внесені законодавцем на початку поширення в Україні COVID-19 зміни до чинного КЗпП України суттєвим чином стабілізували ситуацію на ринку праці, а також сприяли мінімізації негативного впливу запроваджених карантинних заходів на стан соціальної безпеки населення [31, с. 20].

Водночас О.О. Коваленко доходить думки, що критичний аналіз змін законодавства про працю, здійсненних під час адаптації правового режиму трудового права до нових умов запобігання поширенню коронавірусної хвороби, не є однозначно позитивними. Більше того, учена наголошує, що «під плащем прикриття, без сумніву, актуальних, що підлягають вирішенню, поточних проблем у регулюванні трудових відносин з метою створення додаткових юридичних гарантій сторін трудових відносин під час боротьби з поширенням коронавирусної хвороби (COVID-19) парламент України «пробив» оборону кордонів трудового права, яку в останні роки з великими зусиллями оберігали українські вчені-трудовики» [211, с. 101-102]. Вказане провідний юрист-трудовик підтверджує тим фактом, що законодавцем було вилучено «з дефініції поняття трудового договору підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, що, на жаль, фігурально висловлюючись, відкрило двері до потаємної кімнати і випустило чудовисько, яке розпустило свої цивілістичні щупальці, готові захопити і знищити відносини, що виникають з трудового договору, та й, власне, нівелювати цей договір як інститут трудового права» [211, с. 102].

Хоча внесені зміни у трудове законодавство України, обумовлені необхідністю стабілізації ринку праці під час впровадження заходів стримування поширення коронавірусної інфекції COVID-19, характеризуються певними негативними тенденціями у контексті питання забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників, слід також

мати на увазі, що відповідні дії законодавця є адекватними поточним загрозам для ринку праці та працівників, роботодавців, пов'язаним з поширенням коронавірусної хвороби. На вказані обставини також звертає увагу й провідний вітчизняний науковець В.О. Швець, наголошуючи на тому, що сусідня Росія, запроваджуючи карантинні заходи, взагалі не врахувала потребу забезпечення при цьому соціальної безпеки працівників, дозволяючи роботодавцям нівелювати реалізацію суб'єктивного права працівника на стабільні трудові відносини, а також на гідну працю [585, с. 57]. Звісно, за таких обставин важко вести мову про обсяги реалізації трудових прав працівників, коли здійснення тих чи інших прав працівником, що вимагають витрат роботодавця, є загрозою того, що такого працівника роботодавець вирішить звільнити, посилаючись на вплив поширення коронавірусної інфекції COVID-19;

5) *проблеми реалізації трудових прав професійних публічних службовців, окремих категорій працівників і атипових працівників*. Тривалий час сучасні держави спрямовували свою діяльність на створення соціально безпечних умов буття працівників [6, с. 94], однак наразі в дійсності ми можемо спостерігати зовсім іншу ситуацію – держава дедалі менше уваги приділяє збалансуванню інтересів працівників і роботодавців, гармонізації виробничої та соціальної функції трудового права, що у сукупності негативним чином відображається на можливостях реалізації трудових прав працівників (ця ситуація є характерною й для України). При цьому неможливість працівника реалізувати свої трудові права також негативно позначається й на інших обставинах соціального буття працюючої людини, на що звертають увагу, наприклад, З.Я. Малишевська [296, с. 3] та О.М. Ганечко [110, с. 294]. Особливим чином вказана проблема стосується саме публічних службовців (працівників органів публічної служби, які мають також статус публічно-правового характеру [див., напр.: 232, с. 54]), адже унеможливлення реалізації ними трудових прав: призводить до неналежного функціонування держави, що є особливою проблемою для держави, яка

виступає жертвою агресії; створює суттєві ризики поширення в органах публічної служби корупції, що є досить небезпечним соціально-правовим феноменом, який шкодить подальшому розвитку нашої держави [див., напр.: 38, с. 377-380; 170, с. 123-136; 235, с. 101, 102; 288, с. 98; 292, с. 24-29; 637, с. 1-8; 646, с. 77-96]. Зазначені наслідки обмеження професійних публічних службовців у можливостях реалізувати трудові права обумовлені їх правовим статусом, адже якісне публічне адміністрування в сучасних умовах розвитку України є найважливішим чинником успішної побудови її як сучасної держави, що «нерозривно пов'язане із якістю правового регулювання правового статусу державних службовців» [240, с. 6]. Зокрема О.К. Любимов цілком виправдано пропонує розуміти правовий статус вказаних суб'єктів в якості спеціального статусу працівника, що одночасно нормується актами трудового та адміністративного законодавства, а також зумовлюється, серед іншого: змістом публічно-владних правовідносин за участю таких працівників, сутністю публічної служби тощо [291, с. 102].

Водночас вітчизняними ученими справедливо констатується, що наразі в Україні «людиноцентризм декларується в якості генеральної парадигми, у межах якої розвивається сучасна цивілізована правова, соціальна держава», проте у фактичній дійсності «всі ми можемо спостерігати протилежні підходи. При цьому вказане стосується як держави загалом, так і публічних службовців зокрема. Найбільш показовою у цьому сенсі є площина трудоправових відносин із суддями, які практично з моменту відновлення незалежності України працювали у негідних умовах, тим паче за останні 5-6 років» [119, с. 73]. Ця проблема ще більше загострюється у зв'язку із надзвичайною складністю процесуальних і позапроцесуальних трудових обов'язків суддів, перевантаження виконанням якими (через надмірну інтенсивність праці, неналежну збалансованість періодів праці та відпочинку й ін.) може спричиняти негативний вплив на психофізіологічне здоров'я працівників зі статусом судді [477, с. 95], а іноді призвести й до інвалідизації. За цих обставин неможливість судді реалізувати свої трудові права у повній

мірі та тоді, коли в нього виникає право та потреба його реалізації, зумовлює ситуації, за яких: знижується ефективність виконання суддями трудових функцій, внаслідок чого порушується право людини на справедливий суд, а отже, знижується довіра суспільства до суду; збільшується гнучкість суддів до неправомірного тиску на них.

Проте слід наголосити на тому, що сьогодні не лише судді позбавляються належного об'єму можливостей реалізації власних трудових прав, але й усі професійні публічні службовці в Україні загалом. По-перше, важливою соціально небезпечною нормотворчою практикою є те, що законодавцем по сьогодні не окреслюється застереження з приводу того, що звуження прав публічних службовців у сфері праці нормами адміністративного законодавства може бути мотивоване не тим, що ця галузь права є менш соціальною в порівнянні з трудовим правом, а виключно в силу специфіки виконуваної публічними службовцями трудової діяльності [388, с. 304]. По-друге, важливим питанням реалізації трудових прав професійних публічних службовців, зокрема державних службовців, є те, що вони досить часто працюють поза межами стандартів гідної праці. М.В. Панченко з цього приводу зауважує, що подібний стан досить часто виправдовується неналежним фінансуванням механізму забезпечення гідних умов праці держслужбовців. У практичній же дійсності забезпечення виконання вимог (стандартів) гідної праці професійних публічних службовців, як правило, взагалі знаходиться поза площиною матеріальних витрат [385, с. 98]. Погоджуючись із позицією юриста-трудовика, зауважимо, що підґрунтям вказаного є й національне законодавство про працю, що не враховує положення міжнародного трудового права, яке стосується трудових прав публічних службовців й реалізації ними цих прав. Наприклад, варто звернути увагу на те, що й наразі трудове законодавство не передбачає права держслужбовця на страйк, а окремі категорії держслужбовців позбавлені права на створення профспілки та участь в її діяльності (ці службовці мають певні інституційні аналоги у вигляді «органу самоврядування», який не

володіє правовим статусом профспілки й не може здійснювати відповідний захист). Як наслідок, держслужбовці обмежені у праві на відповідний самозахист та в можливостях здобувати трудоправові блага, що досягаються за його допомогою.

По сьогодні також актуальними залишаються проблеми реалізації трудових прав окремими категоріями працівників, зокрема: жінками-працівницями, особами з інвалідністю, особами передпенсійного віку, особами з особливими сімейними обов'язками, молоддю. Загострюється ця проблема тим, що ці особи є найбільш уразливими до наявних в Україні кризових явищ, щонайперше економічних, а їх неналежне фактичне становище додатково посилюється проблемами, характерними для професій, секторів економіки, в яких вони працюють. В якості прикладу можемо назвати очевидну проблематику реалізації трудових прав: особами передпенсійного віку, які працюють у державному органі, що реформується, результатом чого є їх вивільнення; особами з особливими сімейними обов'язками, котрі працюють у межах нестабільної зайнятості, не маючи постійного місця роботи у рамках типової зайнятості.

Звісно, особливої уваги у межах групи проблем, які нами розглядаються, заслуговують проблемні питання правового регулювання реалізації трудових прав атиповими працівниками, яким нами була приділена увага у розділі 3 цієї наукової праці. Певним чином ситуація з реалізацією трудових прав атипових працівників була покращена під час удосконалення чинного законодавства України про працю, обумовленого зменшенням негативного впливу карантинних заходів, запроваджених з метою мінімізації поширення коронавірусної хвороби COVID-19. Проте поза увагою законодавця загалом залишились працівники нестабільної зайнятості, зокрема творчі працівники, хоча творчі професії сьогодні набувають значного поширення. З цього приводу вітчизняна учена О.О. Медвецька зауважує, що «творчі працівники переважно не отримують належні умови праці, які надали б їм можливість ефективно здійснювати свої трудові

обов’язки. Тобто існують підстави говорити про існування дискримінації творчих працівників за характером праці, яка проявляється у позбавленні творчого працівника гарантій, передбачених чинним законодавством про працю, адже для регулювання трудових відносин творчих працівників застосовуються у більшій мірі норми господарського, цивільного та адміністративного права» [306, с. 138, 139]. При цьому практично для всіх атипових працівників наразі(навіть й тих, правовий статус яких урешті знайшов свою нормативну основу в законодавстві про працю) залишається надзвичайно актуальним питанням реалізації права на відпочинок, адже «на сьогоднішній день тривалість робочого часу у значній мірі впливає на рівень життя працівника і прямо залежить від того, скільки часу у людини залишається для сім’ї і своїх родичів, друзів і, врешті-решт, для відпочинку і реалізації своїх культурних потреб» [501, с. 3]. Водночас, як відомо, більшість атипових працівників виконує певний об’єм роботи, який не визначається нормами праці на годину роботи, наслідком чого є те, що працівники змушені виконувати роботу понад загальний стандарт робочого часу та у вихідні і святкові дні, а також вночі.

Отже, узагальнюючи викладене, зауважимо, що комплексний аналіз стану нормативно-правового забезпечення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні (практики реалізації працівниками їх трудових прав) дозволяє його охарактеризувати як такий, якому властива низка різного типу проблем, які унеможливлюють соціально безпечне виникнення, перебіг і припинення трудових правовідносин, а отже, й повноцінну реалізацію працівниками належних їм трудових прав. У цілому проблематика правового регулювання реалізації трудових прав працівників вказує на те, що законодавець все ще: перебуває на роздоріжжі цивілізаційного переосмислення змісту та цінності праці, трудових правовідносин, правових статусів працівника і роботодавця; бореться з проблемами залишення в чинному законодавстві та в доктрині трудового права радянської моделі не завжди конструктивної взаємодії працівника і

роботодавця, а також впливу держави на таку взаємодію в процесі реалізації нею соціальної та правозахисної функцій; зважує баланс людиноцентристської та соціально відповідальної, соціально справедливої спрямованості ринку праці та економічних інтересів роботодавців, особливо в кризові періоди буття держави та суспільства; чітко не визначився зі стратегією європеїзації трудового права України. При цьому ключовими проблемами правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні наразі є п’ять проблем. Перша проблема пов’язана із застарілістю низки норм чинного трудового законодавства, яке ускладнює повноцінну реалізацію працівниками їх трудових прав чи взагалі унеможливлює її за певних обставин. Справа у тому, що законодавець все ще не виконав фундаментальне завдання переходу від правової системи пострадянського зразка, яка характеризується наявністю множини доктрин і концепцій, які не є доцільними в сучасних умовах, до такої системи, яка відповідає сучасним правовим, демократичним і ринковим засадам. Комплексний аналіз проєктів законів про працю (раніше – проєктів трудових кодексів) свідчить про те, що процес дерадянізації нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників передбачає не лише скасування діючих законів та прийняття нових законодавчих актів, а й комплексну культурну та інституційну зміну правового режиму реалізації трудових прав, що відповідає сучасним принципам права, а також сучасним реаліям, враховуючи насамперед ризики прекаризації сфери праці та зайнятості. Таким чином, означена проблема виражається у тому, що удосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників (як і законодавства про працю в цілому) часто є формальним, а не таким, що відображає поточні соціально-правові та економічні реалії, дійсні потреби працівників у соціально-безпечній реалізації трудових прав (зокрема, коли такими працівниками є нетипові працівники, а щонайперше – залучені працівники, творчі працівники). Друга проблема обумовлена тим, що законодавчі тенденції у сфері праці та зайнятості характеризуються

фрагментарним переходом від класичного трудового права як галузі права, спрямованої на забезпечення соціальної безпеки в сфері праці та кадрового забезпечення економічної діяльності, до законодавства про ринок праці, концептуальну основу якого складає т. зв. «меркантицентризм» – визнання пріоритету ефективності ринку над соціальним добробутом (ігнорування принципів соціальної справедливості, відповідальності та солідарності, на основі яких й була сформована сучасна концепція реалізації трудових прав працівників). У результаті цього чинне законодавство (більшою мірою це можна спостерігати в проєктах законів про працю) дедалі більше звужує гарантії соціально безпечної реалізації трудових прав працівників, сприяє гнучкості ринку та посиленню економічної конкурентоспроможності роботодавців за рахунок прав і законних інтересів працівників. Третьою проблемою постає реалізація процесу європеїзації законодавства України про працю, в рамках якого часто відбувається зниження рівня соціальної безпеки працівників, що позначається на їх потенціалі в реалізації трудових прав. У процесі європеїзації чинного законодавства про працю слід виходити із того, що цей процес не повинен призводити до прийняття норм законодавства, які нівелюватимуть переваги трудового законодавства України та не враховуватимуть унікальний соціально-економічний контекст нашої держави, адже це може призвести до збільшення соціальної вразливості працівників, а отже, й до зниження їх спроможності повноцінно користуватись своїми трудовими правами (правом на відпочинок, на профспілковий захист, на самозахист трудових прав тощо), а також рядом соціальних прав (працівники, побоюючись втрати роботи через знижені гарантії їх зайнятості, будуть нехтувати правом на здоров’я, на сім’ю, на особистісний розвиток, на дозвілля тощо). Четверта проблема правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні пов’язується із впливом пандемії коронавірусної хвороби та реагуванням держави на ризики поширення цієї хвороби, попри те, що сама пандемія вже закінчилась. Справа у тому, що пандемія COVID-19 спричинила безпрецедентні виклики ринкам

праці в усьому світі, зокрема і в Україні, що вимагало удосконалення правового регулювання нетипових форм зайнятості. При цьому в Україні правове регулювання нетипових форм зайнятості залишається фрагментарним (частково врегульована дистанційна та надомна робота, не врегульована залучена праця), що є ігноруванням вимог принципу юридичної визначеності (в контексті правового статусу таких працівників і реалізації ними їх статусу в частині здійснення трудових прав) та збільшує ризики прекаризації нетипових працівників в умовах триваючої війни (особливо актуальним це питанням стало після 24 лютого 2022 року, коли: частина працівників вимушена була перейти на дистанційну форму виконання трудових обов'язків чи в рамках надомної роботи; низка роботодавців, бажаючи оптимізувати кадри, вирішила у виробничих відносинах використовувати залучених працівників). П'ята проблема реалізації трудових прав працівників стосується потенціалу реалізації трудових прав професійними публічними службовцями, окремими категоріями працівників й нетиповими працівниками. Її суть полягає в тому, що трудове законодавств України по сьогодні нехтує проблемою використання більш інклюзивних та адаптивних підходів у нормативно-правовому забезпеченні реалізації правового статусу працівників, а саме здійсненні ними їх трудових прав.

4.2 Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників

Здійснення у нашій державі «системних демократичних, соціально орієнтованих перетворень, із урахуванням необхідності подолання наслідків воєнних дій, фінансово-економічної кризи в нашій державі, постійної трудової міграції працездатного населення за кордон» передбачає продовження проведення ефективних реформ [530, с. 369]. Зокрема мова йде про подальше реформування законодавства про працю, яке наразі важко назвати ефективним, що підтверджують висновки, отримані у попередніх

розділах цієї наукової праці. Вирішення проблем реалізації трудових прав працівників на сьогоднішній день є одним із пріоритетів вітчизняного законодавства. Це можна пояснити тим, що: по-перше, сфера праці – це фундамент людського буття та підґрунтя для економічного зростання держави й недопущення високого рівня криміналізації суспільства; по-друге, Україна – це соціальна та правова держава, а отже, може вважатись сучасною цивілізованою державою. Змістовність вказаних аргументів підтверджується тим, що аналіз соціально-правової цінності трудового права у соціальних і несоціальних державах дозволяє дійти висновку, що гуманістична сутність трудового права сучасних соціальних держав «виводиться у ціннісний абсолют», крізь призму якого всі проблеми сфери праці повинні розумітись в якості питань, що потребують виваженого, оперативного вирішення науковцями, законодавцем і національним урядом [475, с. 278]. На ці ж обставини звертає увагу й Е.В. Бабенко, наголошуючи на тому, що наявні теоретичні та практичні проблеми повинні «оперативним й виваженим чином вирішуватись науковою спільнотою та державою, не допускаючи подальшого продовження практики нівелювання роботодавцями (будь-ким іншим) трудових прав працівника» [27, с. 314].

Отже, можемо дійти таких висновків: 1) попри тривалу історію становлення сьогочасного правового регулювання реалізації трудових прав працівників у нашій державі (на історичних територіях України загалом), стан цього регулювання ще залишається не на достатньому рівні; 2) вирішення цієї проблеми є пріоритетним для юристів-трудовиків, а також для законодавця [378, с. 128-134].

Вказане виправдовує потребу у формуванні на теоретичному рівні шляхів удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників з метою підвищення ефективності законодавства про працю. При цьому слід погодитись із вітчизняним юристом-трудовиком М.В. Писаревою, котра цілком справедливо зауважує, що «правове регулювання буде лише тоді ефективним, коли ним будуть охоплюватись реальні суспільні

відносини, а не видумані конструкції» [224, с. 269]. Крім того, ефективність правового регулювання може мати місце лише тоді, коли реальні відносини, які урегульовуються, дійсно потребують регулятивного втручання у відповідний спосіб, мірі та формі. Найбільш очевидна ефективність правового регулювання виявляється у тому, що створення (вдосконалення) правових норм спрямоване на існуючу проблему перебігу суспільних відносин й прийняття нової (вдосконаленої) норми та її реалізація призводить до виправлення наявної проблеми.

Зазначене питання є проблематичним з огляду на те, що сфера реалізації трудових прав працівників пов’язана із низкою проблем й вирішення однієї проблеми може призводити до загострення ще невирішених проблем чи до виникнення нових проблем (у цьому контексті ми виходимо із наступного принципу: «Фундаментальні зрушення в системі цілей та цінностей суспільного розвитку закономірним чином призводять до відповідних фундаментальних змін у структурі та характері загроз цьому розвиткові» [234, с. 70]). Однак найбільшу шкоду процесу оптимізації правового регулювання загалом та правового регулювання реалізації трудових прав працівників зокрема завдає вирішення «проблем», які у дійсності не є проблемами. При цьому досить часто такі дії законодавця ґрунтуються на наукових дослідженнях, в яких ученими помилково формулюються пропозиції щодо вирішення відповідних уявних «проблем». Наприклад, вітчизняна учена А.В. Авраменко, з’ясовуючи вплив неналежного врегулювання обігу та захисту персональних даних працівника в трудовому праві України на стан захищеності працівників, можливості реалізації ними власних трудових прав, доходить думки про необхідність внесення змін та доповнень до Закону України 2010 року № 2297 [440], зокрема до ст. 2 і ч. 2 ст. 5 цього законодавчого акта [2, с. 116-117]. Критично аналізуючи такі пропозиції, зазначимо, що в них вживається новий термін «чутливі персональні дані», що є фактичним синонімом конфіденційних даних, а тому виникають справедливі сумніви щодо доцільності такого

ускладнення категоріально-термінологічного апарату законодавства, що призведе до заплутаності відповідних стандартів та не сприятиме реалізації працівником його відповідних трудових прав. У цьому контексті звернемо увагу й на те, що А.В. Авраменко також пропонує доопрацювати актуальний станом на 2019 рік проєкт ТК України таким чином: закріпити у ст. 21 «Основні права працівника» «право на вільний доступ до своїх персональних даних за відповідним запитом» [2, с. 187]. У нас виникає справедливий сумнів з приводу окресленої пропозиції з огляду на той факт, що працівники вже володіють зазначеним правом й можуть його належним чином реалізувати відповідно до юридичних приписів, що містяться в ст. 8 Закону України 2010 року № 2297.

Отже, з викладеного можна зробити висновок, що окремі пропозиції учених щодо вдосконалення законодавства можуть не лише не призводити до підвищення ефективності чинного законодавства, але й шкодити реалізації трудових прав працівників. Яскравим прикладом цього є пропозиції юриста-трудовика Н.В. Рибак, котра, аналізуючи на дисертаційному рівні особливості регулювання форм організації праці та професійного зростання слідчих ОВС за сучасних умов, констатує, що «неукомплектованість слідчих органів ОВС призводить до перенавантажень та погіршення якості професійної діяльності». Наслідком цього, як зазначає учена, є те, що слідчі ОВС вимушені працювати в умовах ненормованого робочого дня [490, с. 22]. Вказане, певна річ, є умовами, за яких відповідні працівники не можуть реалізувати право на відпочинок, а також об’єктивувати низку інших прав, пов’язаних із відпочинком. Водночас учена у межах тієї ж дисертаційної праці пропонує запровадити «окрему Програму проходження здобувачами вищої освіти обов’язкового стажування на посаді слідчого під керівництвом слідчого-наставника, що забезпечило б практичну підготовку студентів, які здобувають вищу освіту за спеціальністю «Право» із слідчо-криміналістичною спеціалізацію» [490, с. 50]. Таким чином, можемо дійти висновку, що Н.В. Рибак, визнаючи той факт, що слідчі ОВС сьогодні

вимушені працювати в неналежних умовах, за яких вони не спроможні реалізувати свої трудові права у належній мірі, пропонує додатково обтяжити їх службове навантаження наставницькими обов'язками.

Слід звернути увагу й на те, що теоретичні пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників повинні бути раціональними. Вказане має особливе значення для України, адже в нашій державі за останні роки національне законодавство змінюється без об'єктивних правил раціонального реформування законодавства. Зокрема, враховуючи концептуальні зауваження вітчизняного правника В.В. Гладкого, окреслені ним у дослідженні «Мінливість і занепад законодавства: постановка питання» [124, с. 6, 7], можемо дійти висновку, що формування напрямів удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні повинно слугувати інтересам працюючої людини та осіб, які бажають долучитись до т. зв. «світу праці». З огляду на те, що наша держава розвивається у рамках парадигми людиноцентризму, відповідним концептуальним чином має розвиватись і національне законодавство. При цьому нормативна оптимізація реалізації трудових прав за своєю юридичною та соціально-правовою сутністю безпосереднім чином повинна характеризуватися спрямованістю на: 1) людину, забезпечення її людської гідності у т. зв. «трудовому житті»; 2) сприяння тому, щоби будь-яка працездатна особа, маючи бажання реалізувати своє право на працю, могла реалізувати це право. Особливим чином вказане простежується у контексті питання реалізації трудових прав працівників працездатними особами, котрі не вважаються працівниками за трудовим законодавством, чи особами, правовий статус яких неналежним чином урегульований чинним законодавством про працю (на цю обставину звертає увагу також В.П. Пікуль [400, с. 124]). Також удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників повинно корелюватись із основними напрямами розвитку сучасної науки трудового права. В якості орієнтиру можна взяти напрями розвитку законодавства про

працю, окреслені С.В. Вишновецькою [93, с. 80-82], аналізуючи які, можемо зазначити, що удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників у своїй концептуальній сутності узгоджується із окресленими напрямами розвитку сучасної науки трудового права України, а щонайперше у частині вирішення проблем реалізації трудових прав атиповими працівниками. Крім того, удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників має бути пов'язаним із дійсністю, з реальними актуальними проблемами реалізації трудових прав працівників. Результати дослідження, сформульовані в узагальненому вигляді у розділі 3 та підрозділі 4.1 цієї наукової праці, вказують на те, що реалізація трудових прав працівників в Україні характеризується низкою реальних проблем, які цілком очевидно: 1) не узгоджуються із парадигмою розвитку трудового права у напряму людиноцентризму; 2) шкодять належному т. зв. «трудовому життю» працівників, а також їх т. зв. «позатрудовому життю». Також відповідні перетворення в законодавстві не повинні загострювати існуючі проблеми реалізації трудових прав працівників та не створювати нових проблем, суспільна шкідливість яких не виправдовує відповідних змін законодавства.

Дотримання окреслених логічних правил сприятиме створенню ефективного законодавства про працю, що є метою, важливість досягнення якої, як справедливо зазначають учені [108, с. 150], важко переоцінити. Окреслені правила можуть бути належним чином реалізовані у межах цього наукового дослідження з огляду на вже опубліковані наукові напрацювання вітчизняних юристів-трудовиків, які стосуються тих чи інших аспектів реалізації трудових прав працівників. Отже, зазначимо, що сьогодні удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників доцільно здійснювати у межах наступних шляхів:

1. *Створення необхідних нормативних умов для реалізації працівниками регламентованих законодавством трудових прав*. У процесі вдосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників

потрібно створити необхідні (у сенсі достатності нормативно-правового забезпечення) умови для реалізації трудових прав працівників. Українським законодавцем доцільно внести зміни до діючого КЗпП, які не лише сприятимуть юридичній визначеності трудових прав працівників, але й передбачатимуть усі необхідні умови для їх ефективної реалізації. Вказане аргументовано тим, що сьогодні вже недостатньо підтверджувати та уточнювати трудові права працівників, а слід створювати й нормативно-правовим чином забезпечувати інституційну основу, що гарантуватиме спроможність практичної реалізації цих прав працівниками незалежно від специфіки і особливостей їх статусу. В цьому контексті слід звернути увагу й на те, що гуманістичний характер норм трудового права наразі є визначальним показником орієнтирів його розвитку [209, с. 62-66], з чим важко не погодитись, але при цьому варто зробити наступне застереження: таке значення гуманізму норм відповідної галузі трудового права є лише в ідеалістичному осмисленні актуальної практики еволюції трудового права України, яке в дійсності під впливом дії ідеї меркантицентризму перетворюється у право ринку праці, що ґрунтується більше на раціональності (економічній доцільності), аніж на гуманізмі, що не завжди є економічно доцільним (принаймні у короткостроковій перспективі). З огляду на це О.А. Яковлєвим цілком справедливо наголошується на тому, що наразі національна соціальна політика України вимагає суттєвого концептуального вдосконалення [605, с. 377], зокрема крізь призму загальноєвропейських цінностей, які наразі важко впроваджувати в умовах постковідного відновлення ринку праці, що ускладнюється впливом повномасштабної війни.

Потреба в цьому підтверджується й положеннями Угоди про асоціацію України з ЄС 2014 року [416], що набула чинності 01 вересня 2017 року (при цьому слід мати на увазі, що в самому ЄС наразі дедалі усталенішою є тенденція до реформування трудового законодавства в напрямі трансформації трудового права у право ринку праці [101, с. 48], що є

неприпустимою тенденцією для соціальних держав). У ст. 419 глави 21 розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію України з ЄС 2014 року наголошується, що у взаємозв'язку із положеннями глави 13 розділу IV «Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею» цієї Угоди «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [416]. Саме тому потрібно на рівні законодавства про працю передбачити критерії гідної праці, що є вихідною засадою реалізації трудових прав працівників [358]. При цьому звернемо увагу на те, що критеріям гідної праці вже приділялась комплексна увага вітчизняних юристів-трудовиків. Зокрема пропозиції та зауваження, що були комплексно викладені Л.П. Амелічевою [7] та М.В. Панченком [386; 389], можуть бути відображені у главі VIII КЗпП України.

Крім того, у контексті напряму оптимізації правового регулювання реалізації трудових прав працівників необхідно наблизити національне законодавство про працю до міжнародного трудового права. У цьому аспекті потрібно прийняти закони про ратифікацію окремих конвенцій МОП, щонайперше Конвенції 1978 року № 151 [441].

Додатково існує потреба у прийнятті Закону України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», яким будуть передбачені наступні зміни до чинного КЗпП України:

1) доповнення ст. 22 КЗпП України частиною 2-1 такого змісту:

«*Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять,*

місця проживання є грубим порушенням трудового законодавства, за яке настає юридична відповідальність відповідно до законодавства України»;

2) доповнення ст. 23 КЗпП України частиною 3 такого змісту:

«*Коли трудовий договір було безпідставно укладено на визначений строк чи на час виконання певної роботи, він вважається безстроковим з моменту його укладання*».

2. *Удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав атиповими працівниками*. Цілком очевидно, що відповідний процес вдосконалення законодавства про працю має стосуватись також нетипових працівників, які об'єктивно потребують підвищення правового захисту та забезпечення до того рівня, який би дозволив максимально наблизити можливості реалізації ними трудових прав до можливостей реалізації таких прав традиційними працівниками. Так, результати дослідження проблемних питань закріплення у законодавстві правового статусу нетипових працівників, а також можливостей реалізації такими працівниками власних трудових прав дають підстави вести мову не лише про реальність відповідних проблем (навіть після прийняття Закону України 2020 року № 540-IX [424], спрямованого на нормалізацію функціонування ринку праці в умовах поширення коронавірусної хвороби COVID-19), але й про нагальність їх вирішення. З огляду на вказане вбачається необхідність у прийнятті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання нетипової зайнятості», положення якого передбачали б наступне:

1) удосконалення формулювання ст. 21 КЗпП України. Як вже нами зазначалось у підрозділі 3.2 цієї наукової праці, прийняття Закону України від 30 березня 2020 року № 540-IX спричинило зміну ст. 21 КЗпП України. Внаслідок цього «внутрішній трудовий розпорядок» втратив свою значимість в якості ознаки трудових правовідносин, тобто відносин, що урегульовуються законодавством про працю. Відповідні дії законодавця, як нами вже було встановлено, загалом не узгоджуються із доктриною

трудового права, яка повинна бути «наріжним каменем» реформування законодавства про працю [210, с. 68-75]. На помилковість дій законодавця також звертає увагу провідна вітчизняна учена С.В. Вишновецька [95, с. 84]. Аналізуючи позицію ученої та погоджуючись із нею, зазначимо, що найбільш доцільним було б закріпити визначення поняття трудового договору, раніше сформульоване Я.В. Сімутіною у її дисертаційній роботі в якості пропозиції для доповнення проєкту кодифікованого законодавчого акта України про працю [518, с. 191-192]. При цьому слід також звернути увагу на те, що вказана норма Кодексу зазнала низки змін у 2022 році, а саме в результаті прийняття законів України від 01 квітня 2022 року № 2179-IX [423] та від 21 квітня 2022 року № 2215-IX [427]. Враховуючи вказані зміни законодавства, а також пропозицію Я.В. Сімутіної, доходимо думки, що ст. 21 «Трудовий договір» КЗпП України доцільно викласти у такій редакції:

«*1. Трудовий договір – це заснована на вільному волевиявленні сторін угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем-фізичною особою), спрямована на виникнення між ними трудових правовідносин, за якою працівник зобов'язується на оплатній основі виконувати визначену цією угодою роботу під керівництвом роботодавця, а роботодавець – надати працівнику роботу за цією угодою та забезпечувати гідні умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені чинним законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації.*

2. Договір, що є угодою, за якою працівник зобов'язується на оплатній основі виконувати визначену цією угодою роботу під керівництвом роботодавця чи без такого керівництва, а роботодавець – надати працівнику роботу за цією угодою чи можливості виконувати роботу, є нетиповим трудовим договором, на підставі якого виникають трудові

правовідносини за участю нетипового роботодавця та/або нетипового працівника.

3. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Обмеження права працівника реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях за угодою сторін повинно бути обґрунтоване об'єктивними потребами виконання визначеної цією угодою роботи.

4. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Умови контракту не можуть передбачати умови праці, які не відповідають мінімальним критеріям гідної праці, передбачених цим Кодексом»;

2) викладення у новій редакції ст. 30 КЗпП України, а саме:

«*Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком надомної роботи та інших випадків, передбачених законодавством*»;

3) викладення ч. 11 ст. 60 КЗпП України у новій редакції (беручи до уваги норми Закону України 2021 року № 1213-IX [422]), а саме: «*Запровадження та застосування гнучкого режиму робочого часу не обумовлює змін у нормуванні, оплаті праці та не тягне за собою зміну обсягу трудових прав працівників і можливості їх реалізації*». Ці зміни частини ст. 60 Кодексу сприятимуть тому, що працівникам, котрі працюють

у межах застосування гнучкого режиму робочого часу, будуть не лише надаватись трудові права (це може призвести до декларативності цих прав), але й реальні можливості для їх реалізації;

4) доповнення КЗпП України главою Х-А «Нетипова зайнятість». Нетипова зайнятість, що вже нами було детально продемонстровано у розділі 3 цієї наукової праці, вже тривалий час стала таким соціально-правовим і економічним феноменом, який потребує комплексного нормативно-правового врегулювання на рівні Кодексу. Тому цілком очевидно, що норми про дистанційних працівників і надомників, закріплені у статтях 60-1 та 60-2 частинах 10-13 ст. 60 КЗпП України, є недостатніми (ці норми потребують виключення), а сьогочасні реалії вимагають більш широкого врегулювання праці нетипових працівників і гарантій реалізації ними трудових прав. З огляду на вказане, а також з урахуванням Рекомендації МОП 1996 року № 184 [597], Конвенції МОП того ж року № 177 [446] вбачається доцільним доповнити чинний КЗпП України главою Х-А «Нетипова зайнятість», яка включатиме такі статті:

а) ст. 173-1 «Особливості нетипової зайнятості» наступного змісту:

«*1. Нетипова зайнятість – це не заборонена законодавством нетипова організації праці, яка передбачає виконання не протипоказаної працівнику за станом здоров'я оплачуваної трудової діяльності, що є об'єктивно вимушеним відступом від загальних стандартів укладання трудового договору, виконання визначеної угодою роботи у частині організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці, що обумовлене особливими організаційно-правовими та іншими об'єктивними потребами роботодавця та/або працівника*.

2. Нетипова зайнятість не може передбачати виконання роботи в умовах, які не відповідають стандартам охорони праці та іншим критеріям гідної праці»;

б) ст. 173-2 «Нетипові працівники» такого змісту:

«*1. Нетиповий працівник – це працездатна особа, з якою укладений нетиповий трудовий договір чи трудовий договір, в якому містяться положення про можливість виконання працівником роботи в межах нетипової форми організації праці (на час виконання роботи в умовах нетипової форми організації праці).*

2. На працівників, які зайняті у межах нетипової зайнятості, поширюється дія законодавства про працю з особливостями, встановленими цим Кодексом.

Працівники, які працюють за нетиповими трудовими договорами, мають обсяг трудових прав, аналогічний обсягу прав працівників, які працюють у межах типової зайнятості. Обмеження реалізації трудових прав працівників, які працюють за трудовими договорами у межах нетипової зайнятості, може здійснюватися лише за наявності умов, на підставі та у спосіб, що передбачені цим Кодексом та іншими законами України.

Термін, встановлений для виконання робочого завдання, чи обсяги роботи нетипового працівника не повинні позбавляти працівника можливості користуватися щоденним та щотижневим відпочинком, порівнянним з тим, яким користуються інші працівники, а також не можуть обмежувати права, закріплені у статтях глав IV-VI цього Кодексу.

Забороняється обмеження нетипових працівників у реалізації ними: права створювати свої власні професійні організації чи вступати в організації працівників за своїм вибором і брати участь у діяльності таких організацій; створювати професійні спілки, брати участь у діяльності профспілок і виходити з профспілок

Неправомірне обмеження нетипових працівників у реалізації ними трудових прав є грубим порушенням законодавства про працю, за яке настає юридична відповідальність відповідно до чинного законодавства.

3. Коли характер виконуваної роботи за нетиповим трудовим договором передбачає, що нетиповий працівник самостійно визначає

способи, місце та час виконання роботи, а роботодавець об'єктивно позбавлений можливості проконтролювати дотримання вимог охорони праці на робочому місці нетипового працівника, відповідальним за дотримання таких вимог визнається працівник. У таких випадках нетипові працівники реалізовують право на гідні умови праці, вимагаючи від роботодавця забезпечити ці умови на належному рівні, шляхом необхідної міри самоорганізації та адекватного, добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці, якими досягаються гідні умови праці»;

в) ст. 173-3 «Дистанційна робота». Враховуючи отримані у цій науковій праці висновки щодо сутності дистанційної та надомної роботи, а також тенденції регулювання цієї роботи у проєктах законів про працю [365, с. 56-57], доходимо думки, що вказану статтю слід викласти у тому вигляді, у якому вона врегульована з 2021 року в ст. 60-2 Кодексу;

г) ст. 173-4 «Надомна робота». До 2021 року стан правового регулювання надомників характеризувався низкою проблем [369, с. 486], які вдалось вирішити шляхом доповнення КЗпП України статтею 60-1. Саме тому пропонована стаття повинна відтворювати чинну на сьогодні ст. 60-1 Кодексу. При цьому в ч. 5 цієї статті слід додатково усунути дискримінацію надомників в їх праві реалізувати право на відпочинок в частині права на відпустку. З огляду на це вказана частина статті повинна бути доповнена наступними положеннями: «*Надомник має право на щорічну основну відпустку у відповідності до статті 6 Закону України «Про відпустки». У разі виконання надомної роботи за трудовим договором, укладеним на визначений строк чи на час виконання певної роботи, на тимчасовій основі, за сумісництвом, на умовах неповного робочого часу, надомник має право на щорічну основну відпустку тривалістю, що пропорційна відпрацьованому часу до дати припинення повноважень*»;

ґ) ст. 173-5 «Залучена форма зайнятості», в якій будуть комплексно врегульовані основні конструкції такої форми організації праці, а саме лізинг та темпінг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг.

3. *Удосконалення правового регулювання у частині підвищення ролі судової практики в оптимізації функціонування правового механізму реалізації трудових прав працівників.* Вітчизняний юрист-трудовик М.В. Данилова звертає увагу на те, що «з моменту звернення учасника трудових відносин за захистом своїх порушених прав до суду» виникають т. зв. «охоронні правовідносини» [143, с. 152], роль яких у трудовому праві виявляється в тому, що ці відносини, «по-перше, забезпечують права працівника на безпечні й здорові умови праці, по-друге, зобов'язують його дбайливо ставитись до майна роботодавця і нести відповідальність за шкоду, заподіяну внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків, по-третє, стимулюють притягнення осіб до відповідальності (невідворотного характеру) та залучають державу у випадку неврегулювання розбіжностей між сторонами трудового договору» [143, с. 95].

Важливість ролі суду в забезпеченні реалізації працівниками власних трудових прав сьогодні важко переоцінити, особливо з огляду на збільшення кількості порушень трудових прав працівників роботодавцями, з одного боку, та беручи до уваги факти звуження рамок дії трудового законодавства України (за рахунок експансії адміністративного законодавства) законодавцем, а також негативні тенденції до десоціалізації законодавства про працю, пов'язані з низькими гарантіями реалізації трудових прав працівників у проєктах кодифікованих законів про працю останніх п'яти років, з іншого боку.

На вказані обставини вже звертав увагу М.В. Панченко, констатуючи, що очевидним важливим цивілізаційним здобутком людства є справедливі суди, а також справедливі судді. Вказана соціально-правова цінність співвідноситься з іншими цінностями людства, а також із забезпеченням гідної праці працівників [390, с. 142]. Особливого значення це питання, на думку науковця, набуває сьогодні, коли у 2019 року законодавство про державну службу стало інструментом експансії адміністративного законодавства – на держслужбовців був обмежений вплив трудового

законодавства, яке передбачає вищі та ширші службово-трудові гарантії працівників у порівняння з адміністративним законодавством. У цьому сенсі адміністративні суди, як вважає М.В. Панченко, керуючись у своїй процесуальній діяльності принципами верховенства права та справедливості, можуть усувати на практиці відповідну несправедливість. На цій підставі вчений припускає, що подальша експансія адміністративного права, що спостерігається в Україні, в контексті унормування різних аспектів праці професійних публічних службовців «дедалі збільшуватиме роль судових органів у належному функціонуванні правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців України» [390, с. 144]. В якості прикладу щодо цього можна назвати т. зв. «провал» переатестації працівників Національної поліції України. Український вчений О.Г. Реуцьков зазначає, що відповідний «провал» обумовлений недосконалістю законодавства, що регулювало аспекти переатестації працівників поліції, при цьому порушуючи їх трудові права. З огляду на це працівники поліції, котрі не пройшли переатестацію, змогли поновитись на роботі у результаті звернення до суду з відповідними позовами [488, с. 155-156].

Важливість суду у питанні забезпечення реалізації трудових прав працівників вказує на те, що результати процесуальної роботи суддів не повинні обмежуватись лише конкретними практичними ситуаціями. Зокрема вітчизняна учена В.В. Пузанова звертає увагу на те, що суди узагальнюють судову практику, надають відповідні рекомендації, в яких відображаються поточні особливості порушення тих чи інших прав у сфері праці та зайнятості [475, с. 278]. Підтвердженням вищезазначеного є, зокрема, судові рішення, проаналізовані нами в межах цієї наукової праці.

Особливим чином вказане стосується постанов ВС та можливостей Суду приймати рішення у зразкових справах [див., напр.: 197, с. 137]. На сьогоднішній день рішення у зразкових справах приймаються у межах адміністративного судочинства та ґрунтуються на положеннях адміністративного, матеріального та адміністративного процесуального

законодавства. При цьому вбачається необхідність у формуванні в перспективі інституту розгляду ВС зразкових справ з трудових спорів, рішення в яких можуть слугувати упорядкуванню ринку праці, баланс якого порушений неналежним регулюванням тих чи інших аспектів праці, що негативним чином відображаються на можливостях реалізації працівниками своїх трудових прав.

Підводячи підсумок викладеного, можемо дійти висновку, що удосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників повинно враховувати чотири ключові обставини. По-перше, результати такого удосконалення мають слугувати інтересам працюючої людини та осіб, які бажають реалізувати право на працю [див., напр.: 652, с. 92-110], долучаючись до «світу праці» (охоплює увесь спектр контекстів зайнятості, визнаючи різноманітність потреб і прагнень працівників крізь призму концепції свободи праці та зайнятості). Таким чином, забезпечення юридичної визначеності реалізації трудових прав працівників повинно розширювати їх можливості, забезпечуючи при цьому рівні можливості для всіх працюючих (нетипових працівників, професійних публічних службовців, а також окремі категорії працівників, серед яких особи з інвалідністю, працівниці, молодь, особи передпенсійного віку та ін.), сприяючи таким чином формуванню ринку праці, в якому об’єктивуються вимоги принципів соціальної справедливості, відповідальності, солідарності. По-друге, удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників повинно узгоджуватись із розвитком сучасної доктрини трудового права. Вказане пояснюється тим, що: трудове право України, як і будь-яка інша галузь права, розвивається разом із суспільними змінами та прогресом суміжних дисциплін, що осмислюються науковцями та відображаються у концепціях і теоріях крізь призму наукової методології; прогресивне оновлення законодавчої бази має відповідати вимогам принципу науковості. По-третє, удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників повинно мати зв’язок із реальністю та актуальними й

потенційними проблемами, адже удосконалення законодавства про працю має вирішувати реальні проблеми, з якими стикаються працівники у процесі набуття та реалізації трудових прав. Таким чином, вбачається недостатньою зміна правового регулювання реалізації трудових прав працівників, коли вона є лише теоретично обґрунтованою, однак у дійсності не сприяє вирішенню справжніх проблем реалізації працівниками належних їм прав, а отже, не посилює соціальної безпеки працівників. По-четверте, удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників має бути обережним, зваженим, зокрема уникати загострення чи створення нових соціально шкідливих проблем у реалізації трудових прав працівників. Наприклад, попри те, що збільшення гнучкості ринку праці може бути корисним в поточних умовах буття держави та суспільства, вказане не повинно відбуватися ціною розмивання гарантій захисту трудових прав працівників, а також можливостей реалізації цих прав.

Водночас під час удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників слід враховувати, що цей процес характеризується множиною проблем, які можна поступово вирішувати у межах таких напрямів вдосконалення чинного законодавства України, а саме:

1) створення необхідних нормативних умов для реалізації працівниками регламентованих законодавством трудових прав;

2) удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав атиповими працівниками;

3) удосконалення правового регулювання у частині підвищення ролі судової практики в оптимізації функціонування правового механізму реалізації трудових прав працівників.

Окреслені шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників не стосуються проєктів кодифікованих законів про працю, адже, як випливає з результатів цього наукового дослідження, наразі не вбачається потреби у прийнятті нової нормативної бази трудового права України у тому вигляді, в якому вона подана до національного

парламенту [358]. Найбільш доречним наразі є комплексне удосконалення чинного КЗпП України, вирішення наявних у ньому проблем регулювання реалізації трудових прав працівників, зокрема, з урахуванням правових позицій Верховного Суду у трудоправових справах, на основі чого (у разі потреби) можна буде прийняти новий кодифікований законодавчий акт про працю.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4

1. До основних актуальних проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні належать: 1) застарілість національного законодавства про працю, що є проблемою, яка не була повністю вирішена в рамках здійсненого в 2022 році процесу дерадянізації законодавства України; 2) поступове перетворення законодавства про працю у законодавство про ринок праці (підпорядкованість законодавця ідеології меркантицентризму, що простежується в останніх змінах чинного законодавства про працю та в проєктах законів про працю); 3) зниження рівня соціальної безпеки працівників, яке здійснюється під «прикриттям» європеїзації законодавства про працю України; 4) проблеми правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні, які були обумовлені поширенням коронавірусної хвороби COVID-19 та заходами, спрямованими на запобігання поширенню цієї хвороби, що не були в повній мірі вирішеними та залишаються актуальними в процесі постковідного відновлення ринку праці, ускладненого триваючою війною; 5) проблеми реалізації трудових прав професійних публічних службовців, окремих категорій працівників й атипових працівників.

2. Формування напрямів удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні повинно: 1) слугувати інтересам працюючої людини та осіб, які бажають долучитись до т. зв. «світу праці»; 2) корелюватись із основними напрямами розвитку сучасної науки

трудового права; 3) бути пов'язаним з дійсністю, з реальними актуальними проблемами реалізації трудових прав працівників; 4) не загострювати інші проблеми реалізації трудових прав працівників та не обумовлювати нових проблем, суспільна шкідливість яких не виправдовує відповідних змін законодавства, беручи до уваги мінімальний рівень соціальної безпеки працівника, який має йому гарантуватись.

3. Удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників доцільно здійснювати у межах таких напрямів: 1) створення необхідних нормативних умов для реалізації працівниками регламентованих законодавством трудових прав, зокрема прийняття Закону України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», яким будуть передбачені, серед іншого, наступні зміни до чинного КЗпП України: доповнення ст. 22 КЗпП України ч. 2-1, яка визначатиме недотримання роботодавцем вимог частин 1, 2 ст. 22 Кодексу в якості грубого порушення трудового законодавства; доповнення ст. 23 КЗпП України ч. 3, що встановлює правило, відповідно до якого у випадках, коли трудовий договір було безпідставно укладено на визначений строк (на час виконання певної роботи), він вважається безстроковим з моменту його укладання; 2) удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав нетиповими працівниками шляхом прийняття проєкту Закону України «Про внесення змін до КЗпП України щодо врегулювання нетипової зайнятості», що передбачатиме, зокрема, наступне: а) викладення ст. 21 КЗпП України у новій редакції; б) викладення у новій редакції ст. 30 КЗпП України, в якій будуть враховані особливості виконання надомної роботи членами сім'ї працівника; в) викладення ч. 11 ст. 60 КЗпП України в новій редакції, що міститиме застереження стосовно того, що працівники володіють типовим обсягом прав і можливостей їх реалізації за умов застосування гнучкого режиму робочого часу; г) виключення статей 60-1, 60-2 із КЗпП України; ґ) доповнення КЗпП України главою Х-А «Нетипова зайнятість», яку будуть складати такі статті: ст. 173-1 «Особливості нетипової зайнятості»; ст. 173-2

«Нетипові працівники»; ст. 173-3 «Дистанційна робота» (діюча на сьогодні ст. 60-2 Кодексу); ст. 173-4 «Надомна робота» (діюча на сьогодні ст. 60-1 Кодексу, у ч. 5 якої слід усунути нормативні можливості дискримінації в реалізації надомниками права на щорічну основну відпустку); ст. 173-4 «Залучена форма зайнятості» (упорядковуватиме організацію праці в формі лізингу та темпінгу персоналу, аутстафінгу, аутсорсингу); 3) удосконалення правового регулювання у частині підвищення ролі судової практики в оптимізації функціонування правового механізму реалізації трудових прав працівників шляхом формування у перспективі інституту розгляду Верховним Судом зразкових справ з трудових спорів, рішення в яких можуть слугувати формуванню балансу на ринку праці, який порушений неналежним регулюванням тих чи інших аспектів праці, що негативним чином відображається на можливостях реалізації працівниками своїх трудових прав.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової проблеми, яка полягало в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України про працю та здобутків у правовій доктрині трудового права розкрити проблематику правового забезпечення реалізації трудових прав працівників, а також розробити пропозиції щодо вирішення проблем сучасного стану правового регулювання у вказаній царині. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Методи наукового дослідження правового регулювання трудових прав та механізму їх використання мають неодмінно включати наступні методи наукового дослідження: по-перше, логіко-семантичний метод (дає змогу у межах цієї наукової праці встановити правову природу найважливіших понять у сфері правового регулювання трудових прав і зрозуміти сутність досліджуваних категорій та виявити їх характерні властивості); по-друге, формально-юридичний метод (надає змогу встановити необхідний обсяг джерел національного та іншого законодавства, що закріплюють відповідні трудові права, а також дозволяє встановити, як саме їх реалізувати); по-третє, історико-правовий метод (дозволяє належним чином відстежити розвиток нормативно-правової бази національного та міжнародного рівня, яка регламентує трудові права працівників); по-четверте, системно-структурний метод (дає можливість визначити різні системи законодавства, положеннями якого закріплюються трудові права працівників, детально розкрити сутність кожного трудового права як складової частини єдиного цілого – системи трудових прав працівників); по-п’яте, статистичний метод (дозволяє детально розглянути те, як саме застосовуються трудові права, а також визначити рівень реалізації трудових прав); по-шосте, порівняльно-правовий метод (за допомогою цьому методу дослідження можна здійснити порівняльно-правовий аналіз існуючих трудоправових норм в межах виключно трудового законодавства України);

по-сьоме, метод класифікації (дає змогу виокремити різні феномени у сфері праці, зокрема відповідні права працівників згідно із визначеним критерієм); по-восьме, структурно-функціональний метод (дає змогу здійснити аналіз стану реалізації працівниками своїх трудових прав і визначити можливості їх існування у суспільстві та передумови застосування).

2. Процес зародження та подальшої еволюції правового регулювання трудових прав працівників на території сучасної України охоплює такі історичні періоди: *по-перше,* період фрагментарного регулювання трудових прав (до кінця XVIII ст.), впродовж якого звичаї, які були сформовані в Україні-Русі, трансформувались у писане право; *по-друге*, ранній період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників (кінець XVIII ст. – 1917 р.), який збігається зі становленням і розвитком фабричного та заводського законодавства у державах, до складу яких входили історичні території України; *по-третє*, період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників в епоху радянського колоніалізму (1917-1991 рр.), який складається з п’яти історико-правових етапів: експансивного етапу (1917-1921 рр.), що характеризується поширенням раннього радянського трудоправового режиму на історичні території України у результаті ліквідації державних утворень, які були створені під час Української революції (УНР, Українська держава), в яких мали місце фрагментарні спроби врегулювати трудові права працівників; етапу створення та дії раннього українського радянського законодавства про працю (1922-1940 рр.), що характеризується створенням системи нормативно-правових актів УРСР у сфері праці, лібералізацією правового регулювання трудових прав, яке поступово почало деградувати у напрямку встановлення примусу до праці й криміналізації трудових правопорушень, що посилювалось у передвоєнний період; етапу регулювання трудових прав у період участі колишнього СРСР у роки Другої світової війни (1941-1944 рр.), що виявляється у врегулюванні питань праці актами адміністративного й кримінального законодавства, а також визначенні жорстких правових норм, які мінімізували трудові права

працівників; етапу регулювання трудових прав у післявоєнний період (1945-1970 рр.), який характеризується поступовим скасуванням встановленого у попередні часи жорсткого режиму правового регулювання трудових прав працівників і розширенням суб'єктивних прав шляхом їх закріплення в низці нормативних актів; етапу вимушеної лібералізації українського радянського трудового права (1971-1990 рр.), що характеризується створенням, прийняттям та дією в УРСР нового трудового законодавства, яке покращило стан правового регулювання трудових прав, зберігаючи концепцію примусу до праці; *по-четверте,* період нормативно-правового регулювання трудових прав з моменту відновлення незалежності України (з 1991 р. й дотепер), який можна поділити на три умовні етапи: етап поступової трансформації підходів до регулювання трудових прав працівників (1991-1995 рр.), що характеризується внесенням численних змін до трудового законодавства України, які стосувались деідеологізації праці, заборони примусової праці тощо; етап нового цивілізаційного розвитку правового регулювання трудових прав у напрямку трансформації трудового права (1996-2013 рр.), що розпочався з прийняття Конституції України, у якій визначались базові трудові права працівників, з огляду на що були прийняті численні законодавчі акти, якими деталізувались трудові права працівників у контексті адаптації трудового права нашої держави до принципів ринкової економіки; етап правового регулювання трудових прав у процесі активної розробки нового трудового законодавства та європеїзації української правової системи (з 2014 року й дотепер), що виявляється у європеїзації законодавства про працю та активізації процесу прийняття нового кодифікованого законодавчого акта про працю.

3. Трудові права працівника є основоположними, фундаментальними можливостями людини, котра володіє достатнім рівнем трудової правосуб'єктності, здійснювати трудову діяльність (реалізовувати свій трудовий потенціал) шляхом виконання певної трудової функції або функцій, які закріплені в законодавстві про працю і являють собою систему правових

норм, що регламентують суспільні правові відносини у сфері праці. Ці права складають важливий комплекс прав людини, який дозволяє їй реалізувати свій трудовий потенціал, покращити якість життя, а отже, він є основою (гарантією) набуття та повноцінної реалізації низки соціальних, культурних, громадянських, політичних та інших прав людини.

Трудові права працівника поділяються на дві групи прав: по-перше, базові трудові права працівників, основними типами яких є: а) індивідуальні базові трудові права працівників, що охоплені концептами свободи праці та гідної праці (закріплені у нормах Конституції України, стосуються абсолютно усіх працівників, є такими, без яких неможливе гідне виконання трудових обов'язків працівника та його гідне трудове життя загалом і за наявності яких трудові правовідносини констатуються в якості збалансованих); б) колективні базові трудові права працівників, що охоплені концептом трудової солідарності (права працівників, які гарантують їм можливість спільно захищати власні трудові права та законні інтереси, виборювати нові права тощо); по-друге, спеціальні трудові права працівників, основними типами яких є: а) спеціальні статусні трудові права працівників, що включають трудові права певних категорій працівників, які належать лише їм і закріплені у законодавстві про працю (трудові права професійних публічних службовців, осіб із сімейними обов'язками, молоді тощо); б) спеціальні ситуативні трудові права працівників, що охоплюють трудові права працівників, які виникають лише у межах особливих трудоправових та інших правових режимів.

4. Реалізація трудових прав працівників є складним, юридично значимим і комплексним процесом втілення положень трудового законодавства, якими закріплено суб'єктивні права працівника, у практику (їх об'єктивації), а саме: за рахунок виявлення таким найманим працівником волі щодо здійснення свого суб'єктивного права шляхом оголошення роботодавцю (іншій зобов'язаній особі) вимоги про виконання ним відповідних приписів законодавства та забезпечення дотримання

конкретного права працівника; шляхом виконання дій стосовно реалізації прав працівника без оголошення найманим працівником власної волі щодо реалізації роботодавцем (іншою зобов'язаною особою) певного права, якщо реалізація такого права працівника визначена законодавством як така, що не повинна залежати від волі найманого працівника; за рахунок застосування до роботодавця (іншої зобов'язаної особи) санкціонованого законодавцем примусу, який є винятковим заходом, спрямованим на примушення відповідного суб'єкта до виконання свого обов'язку стосовно забезпечення реалізації працівником своїх трудових прав.

Трудові права працівників об'єктивуються на основі чинного законодавства та узгоджуються із вимогами комплексу принципів права, а саме: загальноправових принципів (верховенства права, гуманізму, рівноправності, законності); спеціальних галузевих принципів (вільного вибору трудової діяльності, визначеності трудової функції, відплатності трудової діяльності, надання можливості для відпочинку, стабільності трудових правовідносин; гігієни праці (надання та дотримання належних і безпечних умов праці), участі трудових колективів, а також професійних спілок у процесі вирішення питань, які пов'язані з умовами праці на підприємстві).

Реалізація трудових прав працівників здійснюється у межах двох форм: по-перше, в рамках активних форм реалізації трудових прав (виконання, використання та застосування норм трудового законодавства, з яких випливають права); по-друге, у рамках пасивних форм реалізації трудових прав (дотримання норм трудового законодавства). Форми реалізації трудового законодавства України в контексті форм реалізації трудових прав працівника поділяються на такі види: форми, що уможливлюють реалізацію трудових прав працівника (виконання, застосування та дотримання норм законодавства); форми реалізації законодавства, в контексті яких реалізовуються трудові права (використання норм законодавства).

5. Національний механізм реалізації трудових прав працівників характеризують наступні його ознаки: по-перше, він співвідноситься із актами (діями, бездіяльністю, рішеннями) працівника (в окремих випадках – з актами трудового колективу, якщо працівник реалізовує ці права в складі відповідного колективу), а також з актами (діями, бездіяльністю та рішеннями) роботодавця, інших уповноважених забезпечувати реалізацію трудових прав працівника суб'єктів; по-друге, характер, обсяг і потенціал механізму реалізації трудових прав працівників має безпосередній зв'язок із нормами чинного законодавства про працю; по-третє, механізм реалізації трудових прав працівників спрямований на набуття ними блага, яке закладене у відповідному трудовому праві та реалізовується, а також може бути матеріальним чи нематеріальним, може вичерпуватися чи залишатися незмінним; по-четверте, механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність кореспондуючих обов'язків; по-п'яте, механізм реалізації трудових прав працівників включає засоби забезпечення трудових прав працівника. Цей національний механізм знаходить динамічне вираження у наступних стадіях: вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права; застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників у разі відмови від виконання кореспондуючого обов'язку чи не отримання належного блага.

6. Здійснення працівником трудових прав є складовим елементом реалізації ним трудових прав, який виступає процесом активного (пасивного) виконання працівником безпосередньо (опосередковано – через представника) дій (бездіяльності), цілісно спрямованих на реалізацію норм трудового законодавства (норм законодавства інших галузей права, що регламентують питання праці), сукупним результатом чого є створення необхідних і бажаних умов для досягнення працівником соціально-правових можливостей з приводу володіння, користування, розпорядження та інших

правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів без шкоди для інтересів і потреб інших членів суспільства.

Здійснення працівником трудових прав об'єктивується у певних межах, які унеможливлюють зловживання цими правами, а саме: по-перше, у межах морально-правового характеру: а) межах, що відображають загальну сутність права та правової системи; б) межах, пов'язаних зі справедливістю та розумністю юридично значимої поведінки суб'єкта права; в) межах, обумовлених добросовісністю юридично значимої поведінки; по-друге, у межах формально-юридичного характеру: а) межах, пов'язаних зі способами здійснення працівником трудових прав, які закріплюються в нормативних актах чи у договірному порядку в рамках імперативних або диспозитивних правил; б) просторово-часових межах здійснення працівником трудових прав; по-третє, у межах об'єктивно-суб'єктного правового характеру, що окреслюються сутністю та характером конкретної правосуб'єктності працівника, котрий здійснює трудові права, у певний період часу.

7. Юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав є видом юридичних гарантій трудових прав працівника, що входять до структури його трудоправового статусу та в практичній дійсності виявляються у сукупності передбачених у нормативних актах чи в межах договірного регулювання праці суто правових, професійних, організаційних за змістом умов, способів і засобів забезпечення максимально сприятливої та комфортної атмосфери для належного здійснення працівником своїх трудових прав. Для цих гарантій характерним є те, що вони є видом юридичних гарантій трудових прав працівників, входять до структури трудоправового статусу працівника, мають системний, легітимний, постійний характер, забезпечуються суб'єктом, на якого покладено такий обов'язок, мають особливу ідеологічну спрямованість та обмежену дію у часі і за колом суб'єктів.

8. Прекаризація зайнятості як феномен, що виражається в нехтуванні стандартами гідної праці та в унеможливленні реалізації працівником ряду

основних трудових прав, пов’язується із поширенням нетипових форм зайнятості, а саме тих з них, які характеризуються такими проблемами: 1) цим формам не властива достатня юридична визначеність, а їх розвиток, що корелюється із потребами ринку, не враховується чинним законодавством про працю; 2) трудові відносини в рамках цих форм зайнятості на практиці маскуються під цивільно-правові (підприємницькі) відносини, унеможливлюючи соціально безпечне виникнення, перебіг та припинення таких відносин для працівників, що мало б місце у тому разі, коли працівник перебував би у трудових правовідносинах. У зв’язку із цим вирішення проблеми прекаризації зайнятості пов’язане із: по-перше, нормативно-правовим забезпеченням нетипових форм зайнятості в межах діючого законодавства про працю, наслідком чого має стати надання усім особам, залученим до сфери праці нетиповим способом (насамперед дистанційним та надомним, домашнім та залученим працівникам), комплексу трудових прав й усіх можливостей для їх реалізації; по-друге, недопущенням трансформації трудового права в право ринку праці.

9. Дистанційна робота з 2021 року охоплена дією трудоправового режиму дистанційної роботи, що сприяло посиленню гарантій реалізації трудових прав дистанційними працівниками. При цьому по сьогодні ця категорія працівників не позбавлена ризиків прекаризації їх зайнятості, що позначається на можливостях реалізації ними трудових прав та на рівні їх соціальної безпеки. По-перше, дистанційний працівник самостійно встановлює режим робочого часу та створює для себе сприятливі умови праці. Проте на практиці роботодавці часто встановлюють для таких працівників неадекватні обсяги роботи, що практично унеможливлює їх відпочинок, крім того, досить часто самі працівники не володіють належним обсягом знань, які дозволяли б їм на належному рівні забезпечити відповідну безпеку праці, досягти ефективної самоорганізації та адекватного, добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці. По-друге, дистанційні працівники обмежені в повноцінній реалізації права на

створення профспілки та на участь у профспілковій діяльності, а законодавством не регламентуються особливі форми та способи реалізації таких прав, що враховують специфіку правового статусу дистанційних працівників.

10. Трудоправовий потенціал надомників щодо реалізації трудових прав, як і дистанційних працівників, недостатньо юридично визначений, а отже, він переважно залежить від добросовісності роботодавця в контексті визначення ним умов роботи надомника (насамперед обсягу роботи). Проте при цьому доречно зауважити, що організація трудових відносин з надомниками (на відміну від дистанційних працівників), а також реалізація ними трудових прав з 2021 року зазнала більш детального нормативно-правового забезпечення, що мінімізує випадки неправомірної експлуатації такої групи працівників. Але і наразі в КЗпП України відсутня вказівка на те, що надомник має право на щорічну основну відпустку на зальних підставах (у випадку, коли був укладений строковий трудовий договір чи на час виконання роботи, – право на відпустку, тривалість якої пропорційна відпрацьованому часу чи до дати припинення відносин). На практиці виконання трудових обов'язків надомниками може призводити до шкоди їх життю та здоров'ю, проте законодавством не регламентовано порядок відшкодування шкоди, що була завдана каліцтвом надомника (іншим ушкодженням здоров'я) або ж смертю. Також чинним законодавством не регламентовані особливості набуття та реалізації надомниками колективних прав (зокрема, коли надомна робота не виконується на підставі ч. 8 ст. 60-1 КЗпП України).

11. На сьогодні найбільш вразливими в контексті ризиків прекаризації є нетипові працівники, які працюють у рамках залученої праці, адже чинне законодавство про працю не врегульовує відповідну модель ускладнених тристоронніх правовідносин (виражається в лізингу персоналу, темпінгу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу). Законодавством не визначаються: зміст моделі багатосторонніх трудових правовідносин; права працівників,

якими вони володіють у контексті відносин «працівник – кадрове агентство», «працівник – організація – користувач», а також можливості здійснення таких прав у цих правовідносинах; кореспондуючі обов'язки «організації» та «користувача» щодо забезпечення реалізації таких прав працівників. Проблематичним для повноцінної реалізації залученими працівниками їх трудових прав є: нехтування гідними умовами праці через розмитість конкретного суб'єкта, який повинен забезпечувати такі стандарти; часта неможливість отримання доплат, пільг, компенсаційних виплат у зв'язку із різними факторами ризику, шкідливими умовами праці, простоєм з вини рекрутингового агентства, а також заохочувальних матеріальних преференцій, обумовлених тривалістю роботи працівника на одному місці; практична неможливість створення профспілкових організацій та участі в них.

12. Основними актуальними проблемами правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні є наступні: 1) часткова застарілість національного законодавства про працю, що є проблемою, котра не була повною мірою вирішена в рамках здійсненого в 2022 році процесу дерадянізації законодавства України; 2) поступове зниження рівня соціальної безпеки працівників, яке має місце в ряді випадків при здійсненні європеїзації законодавства про працю; 3) недостатня систематизація заходів забезпечення реалізації трудових прав працівників в умовах пандемії та воєнного стану; 4) проблеми реалізації трудових прав професійних публічних службовців, окремих інших категорій працівників.

13. Удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників доцільно здійснювати у межах трьох основних напрямів. Перший напрям – удосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації працівниками регламентованих законодавством трудових прав. У його рамках необхідно прийняти Закон України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», яким будуть вноситись такі зміни до чинного КЗпП України: доповнення ст. 22 КЗпП України ч. 2-1, у якій

визначатиметься недотримання роботодавцем вимог частин 1 і 2 ст. 22 Кодексу в якості грубого порушення трудового законодавства; доповнення ст. 23 КЗпП України ч. 3, що встановлює правило, відповідно до якого у випадках, коли трудовий договір було безпідставно укладено на визначений строк (на час виконання певної роботи), цей договір вважається безстроковим з моменту його укладання. Другий напрям – удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників, що зайняті у нетиповій формі, шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до КЗпП України щодо врегулювання нетипової зайнятості», який: а) викладатиме в новій редакції статті 21, 30 (враховуватиме можливості виконання надомної роботи членами сім'ї надомника), ч. 11 ст. 60 (буде містити застереження про те, що працівники володіють типовим обсягом прав і можливостей їх реалізації за умов застосування гнучкого режиму робочого часу); б) виключатиме статті 60-1 і 60-2 Кодексу; в) доповнюватиме КЗпП главою X-А «Нетипова зайнятість», яка включатиме статті 173-1 – 173-4: «Особливості нетипової зайнятості», «Нетипові працівники», «Дистанційна робота» (замість ст. 60-2), «Надомна робота» (замість ст. 60-1), «Залучена форма зайнятості» (упорядковуватиме організацію праці в формі лізингу і темпінгу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу). Третій напрям – удосконалення правового регулювання у частині підвищення ролі судової практики в оптимізації функціонування правового механізму реалізації трудових прав працівників шляхом формування у перспективі інституту розгляду Верховним Судом зразкових справ з трудових спорів, рішення в яких можуть слугувати встановленню балансу на ринку праці, який порушений неналежним регулюванням тих чи інших аспектів праці, що негативним чином відображаються на можливостях реалізації працівниками належних їм трудових прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2014. 215 с.

2. Авраменко А.В. Правове регулювання відносин щодо обігу та захисту персональних даних працівника в трудовому праві України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 215 с.

3. Авраменко О.І. Правове регулювання робочого часу працівників органів прокуратури в Україні та країнах ЄС: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 186 с.

4. Акуліч А.В. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 22 с.

5. Албул С.В. Методологічні аспекти реалізації розвідувальної функції оперативно-розшукової діяльності органів внутрішніх справ. *Юридичний бюлетень*. 2015. Вип. 1. С. 76-83.

6. Алієва С.Т. Соціальне забезпечення працівників-мігрантів в Україні та країнах ЄС: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 246 с.

7. Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропосеміотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 1-11.

8. Ангелко І.В. Тіньова діяльність домогосподарств України в умовах трансформаційної економіки. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2011. Т. 3. № 3. С. 194-200.

9. Андреева А. За границите и съдържанието на института работно време в дигитални условия и в контекста на работа от разстояние. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 2021. № 1(65). С. 87-100.

10. Андреева А. Работа в пандемична обстановка и някои предизвикателства за страните по трудовото правоотношение. *Правото и бизнесът в съвременното общество*: сборник с доклади от 4-та национална

научна конференция (Варна, 22 октомври 2021 года). Варна: Наука и икономика, 2021. С. 121-133.

11. Андрейчук Т.В. Юридичні гарантії в регулюванні трудових прав суддів: особливості та класифікація. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 89-99.

12. Андріїв В.М. Деякі теоретичні проблеми нормативного закріплення індивідуальних трудових прав працівників. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми*: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05-06 жовтня 2012 року) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 11-15.

13. Андріїв В.М. Місце трудових прав в системі прав людини і громадянина. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 7-13.

14. Андріїв В.М. Правові основи закріплення трудових прав в Україні. *Наукові записки Харківського економіко-правового університету. Серія: Право*. 2009. № 1 (7). С. 5-12.

15. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.

16. Андріїв В.М. Удосконалення правових основ закріплення трудових прав в Україні. *Форум права*. 2006. № 2. С. 13-17.

17. Андріїв В.М. Щодо нормативного закріплення індивідуальних трудових прав працівників. *Трудове законодавство: шляхи реформування*: матер. II Всеукр.наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квітня 2013 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2013. С. 13-17.

18. Андріюк В.В. Функціонування судової влади в контексті принципу верховенства права: постановка проблеми. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2014. № 36. С. 3-17.

19. Андронов І.В. Судові рішення в цивільному процесі України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2018. 435 с.

20. Андрушків Б.М., Погайдак О.Б. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. *Науково-інформаційний вісник Івано-*

Франківського університету права ім. Короля Данила Галицького. 2015. № 11. С. 233-237.

21. Анпілогова Б.Ю. Соціальний захист як особливий соціально-правовий феномен. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 79. Ч. 1. С. 291-297. doi:10.24144/2307-3322.2023.79.1.49.

22. Антон О.А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2004. № 4. С. 151-156.

23. Антон О.А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2005. № 3. С. 185-190.

24. Антонюк О.І. Право учасників цивільних правовідносин на самозахист: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2004. 205 с.

25. Апеляційний суд Одеської області. Рішення у справі № 520/397/16-ц (провадження № 2/520/1825/16) від 07.07.2016. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58915905 (дата звернення: 03.05.2017).

26. Арсентьєва О.С. Поняття та особливості принципів трудового права України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 34-43.

27. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.

28. Бабич Н.О. Особливості реалізації соціальної функції держави щодо військовослужбовців та їх сімей. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 6-12. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-01.

29. Бабич Н.О. Перспективи формування України в якості європейської соціальної держави. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 28-33.

30. Байло О.В., Потопахіна О.М. Межі здійснення права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. *Науковий вісник*

Херсонського державного університету. *Серія: Юридичні науки*. 2015. Т. 1. Вип. 1. С. 86-91.

31. Бакумов О.С. До питання забезпечення Верховною Радою України соціально-трудових прав населення в умовах карантинних обмежень. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 16-20.

32. Банах С.В. Функції омбудсманів у сучасному світі: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 196 с.

33. Банах С.В. Функції омбудсманів у сучасному світі: порівняльно-правове дослідження: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Маріуполь, 2014. 236 с.

34. Барегамян С.Х. Проблеми правового забезпечення позикової праці в контексті міжнародної трудової міграції. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. мат. XIX підсум. наук.-практ. конф. виклад. МДУ / за заг. ред. К.В. Балабанова. Маріуполь: МДУ, 2017. С. 15-17.

35. Барсук М.А. Актуальні питання правового регулювання матеріального напряму соціального захисту суддів в Чеській Республіці. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 12-17. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-02.

36. Барсук М.А. Актуальні питання соціального захисту суддів, які є особами з інвалідністю. *Соціальне право*. 2023. № 2. С. 6-12. doi:10.32751/10.32751/2617-5967-2023-02-01.

37. Бару М.Й. Радянське трудове право: підручник. Київ: Вища школа, 1975. 375 с.

38. Бачинська І.С. Детермінанти корупції в Україні, або чому державні службовці залучені до корупційного процесу. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 32. С. 377-382.

39. Беззуб Б.С., Міхатуліна О.М. Трудове право України: опорний конспект лекцій. Київ: МАУП, 2007. 344 с.

40. Безсмертна Н.В. Межі здійснення права приватної власності. *Наукові записки*. 2001. Т. 19. Спец. вип. С. 204-207.

41. Бережна С.В. Філософсько-освітній аспект історичного пізнання в добу глобалізації. *Гуманітарний часопис*. 2010. № 3. С. 26-31.

42. Бернацька Н.І. Проблеми правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 407 с.

43. Бєлов Д.М., Синьобок М.С. Правовий простір держави: окремі питання в теорії сучасного конституціоналізму. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 2. С. 52-54.

44. Бєлоусов В.Д. Підходи до розуміння змісту системи форм забезпечення соціальної безпеки сучасної України. *Соціальне право*. 2023. № 2. С. 13-19. doi:10.32751/10.32751/2617-5967-2023-02-02.

45. Биков О.А. Внутрішньодержавні нормативно-правові гарантії забезпечення прав та свобод національних меншин в Україні. *Право України*. 2000. № 8. С. 51-55.

46. Білик І.В. Новий трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.5. С. 208-214.

47. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 195 с.

48. Бірюкова А.Г. Теоретичні підходи до визначення поняття принципів трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. *Серія: Юридичні науки*. 2014. Т. 2. Вип. 2. С. 85-88.

49. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку. *Наше право*. 2013. № 10. С. 113-118.

50. Боєва О.С. Судовий захист права на працю: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 223 с.

51. Бойко А.К. Правові аспекти розуміння дистанційної праці як засобу забезпечення трудової зайнятості молоді. *Збірник наукових праць*

Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія: Право. 2016. № 24. С. 32-36.

52. Болгарєва К.В., Капліна Г.А. Правове регулювання трудового договору про дистанційну роботу згідно з проектом Трудового кодексу України. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Сєвєродонецьк, 08-09 груд. 2016 р.) / за ред. Б.Г. Розовського. Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 8-12.

53. Болокан І.В. Застосування як специфічна форма реалізації адміністративно-правових норм (на прикладі Закону України «Про Національну поліцію»). *National Law Journal Theory and Practice*. 2016. № 6 (22). P. 39-43.

54. Болокан І.В. Реалізація норм адміністративного права: проблемні питання теорії та практики: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 549 с.

55. Болокан І.В. Специфіка ефективності застосування як форми реалізації адміністративно-правових норм. *Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 30-31 березня 2013 року). Херсон: Гельветика, 2013. С. 155-157.

56. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 4-те вид., стер. Київ: Вікар, 2006. 725 с.

57. Бонтлаб В.В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 86-90.

58. Бонтлаб В.В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. С. 68-74.

59. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 416 с.

60. Боняк В.О. Конституційне право людини і громадянина на освіту та його забезпечення в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2005. 205 с.

61. Борисова В.І. До чинників, що характеризують цивільне право України як галузь приватного права. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 2 (41). С. 105-116.

62. Бражко О.В. Роль профспілкових організацій у захисті прав працівників. *Економіка та держава*. 2010. № 3. С. 78-80.

63. Бурак В.Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 189-198.

64. Бурак В.Я. Поняття та види правових форм захисту трудових прав і законних інтересів працівників. *Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах*: зб. матеріалів кругл. столу / за ред. Л.П. Шумної. Чернігів: Чернігівські обереги, 2006. С. 20-24.

65. Бут І.О. Розгляд трудових спорів третейськими судами та квазіарбітражними органами. *Правова держава*. 2016. Вип. 21. С. 183-189.

66. Вавженчук С.Я. Аутсорсинг та аутстаффінг: ескіз проблем правового регулювання. *Публічне право*. 2017. № 1 (25). С. 175-183.

67. Вавженчук С.Я. Нормативно-правові проблеми захисту та охорони конституційних трудових прав та шляхи їх вирішення. *Закон і життя*. 2013. № 2. С. 8-11.

68. Вавженчук С.Я. Проблеми захисту та охорони конституційних трудових прав працівників в Україні. *Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business*. 2013. № 1. С. 27-30.

69. Вавженчук С.Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві. *Форум права*. 2010. № 1. С. 45-49.

70. Вавженчук С.Я. Сутність поняття «конституційні трудові права». *Форум права*. 2009. № 3. С. 89-93.

71. Вакарюк Л.В. Окремі пропозиції щодо вдосконалення нормативного забезпечення правових режимів у трудовому праві в світлі реформи трудового законодавства. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 1. С. 177-181. doi:10.36695/2219-5521.1.2020.36.

72. Вакарюк Л.В. Система правових режимів у трудовому праві України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 503 с.

73. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101-106.

74. Василик А.В., Царенко О.С. Сучасний стан та проблеми використання технологій запозиченої праці в Україні. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 150-154.

75. Васильєв С.В. Загальноправові та спеціальні методи дослідження джерел цивільного процесуального права. *Університетські наукові записки*. 2013. № 3. С. 123-128.

76. Васильєв С.В. Особливості судочинства у справах про відшкодування шкоди, заподіяної життю та здоров'ю громадянина при виконанні ним трудових обов'язків: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 1996. 23 с.

77. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

78. Величко Л.Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: дис. …. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 389 с.

79. Венедіктов В.С. Трудове право України: навчальний посібник. Харків: Консум, 2006. 304 с.

80. Венедіктов В.С. Концептуальні засади сучасного розвитку трудового права України. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 року). Харків: ХНУВС, 2015. С. 20-24.

81. Венедіктов В.С. Роль сучасної концепції розвитку трудового права України в загальній доктрині розбудови громадянського суспільства та

правової держави. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. *Серія: Юриспруденція.* 2016. № 19. С. 66-69.

82. Венедіктов В.С. Соціально-правові аспекти реінтеграції осіб похилого віку у ринок праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 лист. 2018 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 53-57.

83. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід. Київ: Алерта. 2012. 368 с.

84. Вечерова Є.М. Методологія сучасної кримінально-правової науки: орієнтири для переформатування. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 5. С. 233-235.

85. Вечерова Є.М. Потенціал спеціально-юридичної методології щодо системно-структурного аналізу кримінального права та кримінального закону як різновидів соціального управління. *Право і суспільство*. 2016. № 4. С. 167-173.

86. Вєтухова І.А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов. *Проблеми законності*. 2012. № 121. С. 81-92.

87. Виконання трудових обов’язків під час відпустки. URL: https://vk24.ua/news/vikonannya-trudovikh-obovyazkiv-pid-chas-vidpustki (дата звернення: 19.07.2021).

88. Вишновецька С.В. Дистанційна робота як форма нетипової зайнятості: проблеми правового регулювання. *Правова держава.* 2016. Вип. 27. С. 225-232.

89. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. *Серія: Право*. 2015. № 1 (11). С. 1-11. URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf (дата звернення: 08.03.2017).

90. Вишновецька С.В. Методологічні проблеми забезпечення права на працю. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. Т. 9. № 3 (25). С. 166-168.

91. Вишновецька С.В. Методологічні проблеми реалізації трудових прав. *Малиновські читання*: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Острог, 13-14 листопада 2015 року). Острог: НУ «Остроз. академ.», 2015. С. 103-104.

92. Вишновецька С.В. Методологія науки трудового права: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2014. 320 с.

93. Вишновецька С.В. Основні напрями розвитку сучасної науки трудового права. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 03 листопада 2017 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2017. С. 80-82.

94. Вишновецька С.В. Поняття методології науки трудового права. *Становлення держави та права в умовах глобалізації: теоретичний та практичний аспект*: матеріали II Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 24 лютого 2012 року). Ніжин: ПП Лисенко, 2012. С. 292-294.

95. Вишновецька С.В. Проблеми реформування трудового законодавства у викликах сьогодення. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 81-85.

96. Відпустки за строковим трудовим договором: Роз'яснення Мінсоцполітики від 30.07.2014. *Праця і зарплата*. 2014. № 28 (896). С. 12.

97. Вірченко В.В., Кальний С.В. Захист права інтелектуальної власності як основа економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Економіка.* 2012. № 12. С. 56-72.

98. Вітвіцький С.С. Контрольна влада в Україні: проблеми теорії та практики. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2015. № 4. С. 89-97.

99. Власов Ю.Л. Окремі проблеми реалізації норм права у практичній діяльності органів судової влади. *Держава і право*. 2005. Вип. 29. С. 22-26.

100. Вовк І.П. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2011. № 1 (4). URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/1295/3/11vippsp.pdf (дата звернення: 12.01.2016).

101. Волинець В.В. Реформа трудового законодавства у Франції та Україні: аналіз окремих положень. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. Т. 2. С. 48-52.

102. Волосюк Ю.В. Методи класифікації текстових документів в задачах Text Mining. *Наукові записки Українського науково-дослідного інституту зв'язку*. 2014. № 6. С. 76-81.

103. Волошина Н.М. Поняття «безпека інформації» та «інформаційна безпека» в сучасному науковому просторі. *Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони*. 2010. № 2. С. 53-56.

104. Вороніна І.М. Аксіологічні засади нормотворчості МВС України щодо координації діяльності Національної поліції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.12. Київ, 2018. 258 с.

105. Формування концепції гуманістичного менеджменту та її вплив на розвиток людського потенціалу в умовах глобалізації та євроінтеграції / Воронкова В.Г., Андрюкайтене Р., Максименюк М.Ю., Нікітенко В.О. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. № 65. С. 13-26.

106. Гавриленко Ю.М. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП. Серія: Право*. 2010. Вип. 2 (25). С. 254-258.

107. Гаврилов В.А. Право на належні та безпечні умови праці в Україні. *Проблеми законності*. 2016. № 133. С. 133-141 doi:10.21564/2414-990x.133.70039.

108. Гаврилюк В.О. Правове регулювання стажування працівників: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 191 с.

109. Гаєвий В.В. Правове регулювання компенсації моральної шкоди, заподіяної суб'єктам трудових відносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 198 с.

110. Ганечко О.М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 384 с.

111. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. Київ: Основи, 1996. 237 с.

112. Гаращенко Л.П. Дистанційна праця в країнах Європейського Союзу. *Міжнародний конгрес європейського права*: зб. наук. праць (м. Одеса, 21-22 квітня 2017 року). Одеса: Фенікс, 2017. С. 60-64.

113. Гаращенко Л.П. Дистанційна робота за законодавством Бельгії. *Конституційна реформа в Україні: досвід, проблеми, перспективи*: матер. кругл. столу, присвяч. 17-й річниці прийняття Конституції України. Київ: Інтерсервіс, 2013. С. 46-52.

114. Гаращук І.В., Петришин О.О. Порівняльно-правовий метод у дослідженні місцевого самоврядування. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2015. № 29. С. 54-66.

115. Герман К.Ю. Свобода трудового договору як принцип. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. *Серія: Право*. 2015. № 20. С. 234-238.

116. Гетьманцева Н.Д. Системність як основна властивість принципів права. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 60-64.

117. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.

118. Гімон М.М. Реалізація права на справедливий суд в адміністративному судочинстві в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2018. 233 с.

119. Гладкий В.В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI ст.*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10-11 квітня 2020 року). Одеса: Причорномор. фунд. права, 2020. С. 72-75.

120. Гладкий В.В. Кваліфікація Голодомору як злочину геноциду проти Українського народу. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2009. Вип. 83. Ч. 2. С. 166-172. doi:10.17721/apmv.2009.83.2.166-172.

121. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні*: матер. наук-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ, 2017. С. 71-76.

122. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.

123. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99-105. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-12.

124. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 вересня 2018 року). Херсон: Гельветика, 2018. С. 5-10.

125. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства*: колективна монографія. Харків: Новий курс, 2022. С. 172-194. doi:10.5281/zenodo.6561112.

126. Гладкий В.В. Основні методико-теоретичні підходи до розуміння поняття «трудовий договір». *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 року). Житомир: Євенок, 2018. С. 95-98.

127. Гладкий В.В. Основні типи форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 87-96.

128. Гладкий В.В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності*: матеріали Міжнар. наук.-практ.конф. (м. Львів, 17-18 квітня 2020 року). Львів: ЦПІ, 2020. Ч. 2. С. 81-84.

129. Гладкий В.В. Щодо гідної праці суддів в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 280-284.

130. Глинська С.О. Про відносини працевлаштування та їх місце в структурі трудового права. *Вчені записки Таврійського університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2009. Т. 22 (61). № 2. С. 328-333.

131. Глушач А.В. Трансакційні витрати суб'єктів ринку праці та їх особливості в умовах трансформації зайнятості. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. 2011. № 26. С. 203-213.

132. Голікова Є.О. Юридичний механізм реалізації трудових прав працівників: поняття та мета. *Європейські перспективи*. 2012. № 4. Ч. 2. С. 130-134.

133. Голодомор 1932-1933 років – геноцид української нації: навчальний посібник для вчителів / Н.Р. Романець, Д.Д. Білий, В.А. Василенко та ін. Київ: Світанок, 2021. 336 с.

134. Голяк Л.В. Інститут спеціалізованого омбудсмана: світовий досвід організації та діяльності: монографія. Львів: ЗУКЦ, 2011. 304 с.

135. Гошовський В.С. Особливості правового регулювання трудової діяльності депутатів Верховної Ради України як суб'єктів трудового права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 180 с.

136. Грабченко А.І., Федорович В.О., Гаращенко Я.М. Методи наукових досліджень: навчальний посібник. Харків: НТУ «ХПІ», 2009. 142 с.

137. Грекова М.М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 20 с.

138. Гриненко І.В. Засоби захисту й реалізації конституційних трудових прав працівників: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.

139. Гришина Ю.М. Тенденція стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників в трудовому праві України. *Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи*: мат. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лют. 2016 р.). Тернопіль: Вектор, 2016. Т. ІІ. С. 75-77.

140. Гураш В.М. Становлення та розвиток трудового права в Україні: автореф. дис … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 16 с.

141. Гусарєв С.Д., Тихомиров О.Д. Юридична деонтологія (основи юридичної діяльності): навчальний посібник. Київ: Знання, 2005. 655 с.

142. Данилов М.О. Особливості застосування принципу гуманізму до жінок-працівниць. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 45-51.

143. Данилова М.В. Проблеми співвідношення охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 414 с.

144. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 66-73.

145. Дашо Т.Ю. Роль органів внутрішніх справ у забезпеченні прав, свобод та обов’язків людини і громадянина. *Актуальні проблеми держави і права*. 2006. № 3. С. 310-315.

146. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 177 с.

147. Дашутін І.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці патронатних службовців. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 25-31. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-04.

148. Дашутін І.В. Проблеми правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 382 с.

149. Демченко О.В. Інститут дистанційної праці в Україні: сутність та основи забезпечення. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. *Серія: Право.* 2013. № 14. С. 134-136.

150. Демченко О.В. Інституційні перешкоди щодо легалізації нових форм зайнятості в Україні. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Право.* 2013. № 16. С. 355-357.

151. Деякі питання Державної санітарно-епідеміологічної служби: Постанова КМУ від 29.03.2017 № 348. *Офіційний вісник України*. 2017. № 43. Ст. 1329.

152. Дзейко Ж.О. Методи досліджень законодавчої техніки. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. *Серія: Юридичні науки.* 2010. № 82. С. 19-23.

153. Дика Є.О. Щодо визначення та змісту поняття криміногенної ситуації: когнітивний аналіз. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. *Серія: Юриспруденція*. 2015. Т. 2. № 17. С. 73-76.

154. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

155. Дощенко А.В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21-25.

156. Древаль Ю.Д. Про значущість принципів у діяльності Міжнародної організації праці. *Право та інновації*. 2015. № 1. С. 26-29.

157. Дума О.О., Івах Д.В. Зловживання правом суб'єктами трудових відносин як правове явище. *Юридичний бюлетень*. 2019. Вип. 10. С. 59-66. doi:10.32850/2414-4207.2019-10.08.

158. Ємельяненко А.О. Фрілансери на ринку юридичних послуг: за і проти. *Питання сучасної науки і права*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ.

конф. (м. Суми, 24 квітня 2020 року). Суми: ВД «Ельдорадо», 2020. С. 259-260.

159. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. 2015. № 1. С. 82-91.

160. Єрьоменко В.В. Поняття принципів трудового права та їх застосування. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2009. Т. 22 (61). № 2. С. 163-176.

161. Єрьоменко В.В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 122-131.

162. Жигалкін І.П. Значення принципів трудового права в правовому регулюванні трудових відносин. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 лист. 2018 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 69-72.

163. Журавель В.І. Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 430 с.

164. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

165. Загородній А.Г., Партин Г.О. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства. *Фінанси України*. 2009. № 9. С. 87-97.

166. Загоруйко О.Ф. Актуалізація права на відпочинок в сучасних умовах розвитку трудового законодавства в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2012. Т. 25. № 1 (64). С. 231-236.

167. Закоморна К.О. Інститут омбудсмана як засіб забезпечення прав і свобод людини та громадянина (порівняльно-правовий аналіз): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків. 1999. 177 с.

168. Занфірова Т.А. Правове регулювання трудових відносин за участю роботодавця-фізичної особи: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 19 с.

169. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

170. Заросило В.О. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. № 16. С. 123-139.

171. Захарченко Н.В. Запозичена праця як сучасна форма зайнятості. *Сучасні технології управління підприємством та можливості використання інформаційних систем: стан, проблеми, перспективи*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Одеса, 29-30 березня 2013 оку.). Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова, 2013. С. 98-101.

172. Зеленіна С.М. Адміністративне провадження за скаргами громадян: адміністративно-юрисдикційна діяльність органів державно виконавчої влади. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Т. 2. Вип. 1. С. 133-136.

173. Зеленова М.О., Вишновецький А.В. Право на судовий захист у теорії цивільного процесу. *Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми*: матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 лютого 2017 року.). Київ: НАУ, 2017. С. 82-84.

174. Зубенко Г.В. Право на об’єднання у професійні спілки: зміст та суб’єкти реалізації. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. *Серія: Право.* 2016. Вип. 22. С. 61-64.

175. Іванова А.В. Особливості правових механізмів імплементації норм міжнародного трудового права у правовій системі України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 5. Т. 4. С. 138-141.

176. Іванова А.Ю. Порівняльно-правовий метод як методологічний інструментарій прихильників наукового напряму «політики права». *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 175-178.

177. Івченко І.О. До питання про механізм забезпечення прав і свобод дитини з обмеженими можливостями. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова*. *Серія 18: Економіка і право*. 2011. № 15. С. 86-92.

178. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 19 с.

179. Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 222 с.

180. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466-469.

181. Іншин М.І. Забезпечення трудових прав суддів як передумова їх соціальної безпеки. *Юридична наука*. 2020. № 1 (103). С. 422-429. doi:10.32844/2222-5374-2020-103-1.51.

182. Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Право і суспільство*. 2015. № 2. С. 123-128.

183. Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика запозиченої праці в Україні. *Митна справа*. 2014. № 6 (96). Кн. 2. Ч. 2. С. 470-473.

184. Іншин М.І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2009. Т. 22 (66). № 2. С. 177-183.

185. Іншин М.І. Механізм реалізації суддями трудових прав. *Euro-American Scientific Cooperation*. 2015. Vol. 10. С. 42-47.

186. Іншин М.І. Переваги дистанційної зайнятості працівників. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XI Міжнародної науково-

практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 року). Одеса: Фенікс, 2020. С. 12-16.

187. Іншин М.І. Поняття та мета переведення державних службовців. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 5-11. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-01.

188. Іншин М.І. Соціальна безпека атипових працівників в умовах війни. *Міжнародно-правова оцінка російської воєнної агресії в Україні та захист фундаментальних прав людини в умовах бойових дій*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 липня 2022 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 10-14.

189. Іншин М.І. Соціальна безпека окремих категорій працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 31-36. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.5.

190. Іншин М.І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 10-17.

191. Казанчан А.А. Поняття та види пенсійного забезпечення громадян в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського:*науковий журнал. *Серія: Юридичні науки*. 2010. Т. 23. № 1 (62). С. 142-149.

192. Кайло Р.І. Соціально-правове значення соціального захисту військовослужбовців. *Соціальне право*. 2023. № 2. С. 74-80. doi:10.32751/10.32751/2617-5967-2023-02-11.

193. Калюжний Р.А., Шапенко Л.О. Методологія юриспруденції та її роль у підготовці кваліфікованих кадрів. *Сучасна правова освіта*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 лютого 2018 року). Тернопіль: Вектор, 2018. С. 60-63.

194. Капля О.М. Доступність судового захисту як принцип адміністративного судочинства України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 3. С. 109-113.

195. Капля О.М. Доступність судового захисту як принцип адміністративного судочинства України. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2017. № 2. С. 57-65.

196. Карлін М.І., Борисюк О.В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1. С. 96-102.

197. Карпушова К.Г. Рішення Верховного Суду за результатами розгляду зразкової справи: впровадження судового прецеденту в правову систему України. *Юридичний бюлетень.* 2017. Вип. 5. С. 136-140.

198. Карпушова О. В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2016. 211 с.

199. Кацуба А.В. Поняття та ознаки галузі трудового права. *Форум права*. 2013. № 3. С. 275-279.

200. Київський районний суд м. Одеси. Рішення у справі № 520/397/16-ц (провадження № 2/520/1825/16) від 28.04.2016. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57635342 (дата звернення: 03.05.2017).

201. Кисельова О.І., Андрійченко Н.С. Правове регулювання надомної праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. *Серія: Право.* 2014. Вип. 25. С. 104-107.

202. Кисельова О.І., Семенова А.В. Історичні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасному рівню розвитку трудових відносин в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2014. Т. 27. № 4 (66). С. 60-67.

203. Китайчук Т.Г. Оренда державної нерухомості: облік та оподаткування. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 7. С. 926-932.

204. Кір'ян Т.М., Шаповал М.С. Визначення впливу різноманітних видів, форм зайнятості та безробіття населення на стан національного ринку праці. *Вісник економічної науки України*. 2015. № 1. С. 72-81.

205. Клемпарський М.М. Правове забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права: стан, проблеми, перспективи. *Європейські перспективи*. 2012. № 3. Ч. 3. С. 88-93.

206. Клєц Т.С. Підстави штрафної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Юридична*. 2021. Вип. 28. С. 182-190. doi:10.5281/zenodo.5507251.

207. Клімова Г.П. Права і свободи людини в Україні: класифікація, гарантії реалізації. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2006. Вип. 11. С. 184-193.

208. Клочко В.І., Ковальчук М.Б. Комп'ютерно-орієнтована методика узагальнення і систематизації знань та вмінь в процесі навчання студентів аналітичної геометрії: монографія. Вінниця: ВНТУ, 2009. 116 с.

209. Коваленко О.О. Гуманізм норм трудового права як визначальний показник орієнтирів його розвитку. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матер. XIX Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 вересня 2019 року) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2019. С. 62-66.

210. Коваленко О.О. Доктрина трудового права як наріжний камінь реформування законодавства про працю. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 року) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2017. С. 68-75.

211. Коваленко О.О. Загроза експансії трудового права цивільним у світлі зміни дефініції «трудовий договір», або до чого ведуть зміни, спрямовані на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). *Проблеми*

розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 99-102.

212. Коваленко Р.І. Нормативно-правове забезпечення праці особливої категорії працівників. *Соціальне право*. 2023. № 2. С. 47-53. doi:10.32751/10.32751/2617-5967-2023-02-07.

213. Ковальчук О.М., Хаврук В.О. Цінність права в соціологічному підході до праворозуміння. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 15-18.

214. Ковалюмнус Е.Л. Правовий механізм захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 246 с.

215. Ковалюмнус Е.Л. Соціально-правове значення правового механізму захисту трудових і соціальних прав суддів. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2020. № 3. Т. 4. С. 37-41. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.6.

216. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 30.07.2023). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 16.08.2023).

217. Кодекс законів про працю Української РСР: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додат. до № 50. Ст. 375. [в цій ред. не діє].

218. Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 05.09.1918. *Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР*. 1918. № 87-88. Ст. 905 [не діє].

219. Кодекс законов о труде УССР: Закон УССР от 15.11.1922. *Сборник узаконений Украинской ССР*. 1922. № 52. Прилож. С. 751 [не діє].

220. Кодинець А.О. Засоби індивідуалізації учасників цивільного обороту, товарів і послуг у цивільному праві України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2006. 218 с.

221. Кожушко С.І. Ідеї синергетики і синкретизму в методології трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 165-168.

222. Козачок Н.В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять. *Юридична наука і практика*. 2011. № 2. С. 85-89.

223. Козіна М.В. Стан правового регулювання діяльності спортсменів як суб'єктів трудового права в Україні. *Форум права*. 2013. № 3. С. 338-343.

224. Козіна М.В. Сутність та значення поняття «професійний спортсмен». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 264-271.

225. Колєснік Т.В. Правовий механізм забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 444 с.

226. Колодій А.М. Принципи права України: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.

227. Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права людини і громадянина в Україні: навчальний посібник. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 325 с.

228. Колосов І.В. Міжнародна організація праці, її акти та роль у правовому регулюванні трудових правовідносин. *Альманах міжнародного права*. 2014. № 6. С. 71-79.

229. Колотік Н.А. Щодо правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2003_23_55 (дата звернення: 23.03.2017).

230. Коляда Т.А. Трудове право: конспект лекцій для студентів усіх спеціальностей Академії. Харків: ХНАМГ, 2007. 158 с.

231. Комаришин Н.С. Принцип законності: поняття, особливості. *Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні*

аспекти: зб. тез доп. І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 08-09 груд. 2006 р.). Суми: УАБС НБУ, 2006. С. 49-51.

232. Комірчий П.О. Адміністративно-правові засади публічної служби у правоохоронній сфері України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2020. 539 с.

233. Комірчий П.О. Методи діяльності органів публічної служби у правоохоронній сфері України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 95-100. doi:10.32849/2663-5313/2019.10.16.

234. Комірчий П.О. Публічна служба в правоохоронній сфері та правоохоронна функція держави. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 7. Ч. 2. С. 69-76.

235. Комірчий П.О. Система загальнослужбових принципів публічної служби в правоохоронній сфері України. *Юридичний бюлетень*. 2019. Вип. 10. С. 100-107. doi:10.32850/2414-4207.2019-10.14.

236. Конопльова Н.В. Поняття і сутність права працівників на судовий захист. *Форум права*. 2014. № 1. С. 271-275.

237. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки: Закон УРСР від 20.04.1978 № 888-IX. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1978. № 18. Ст. 268 [не чин.].

238. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (у ред. від 01.01.2020). URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 17.05.2021).

239. Коротких А.Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2019. 472 с.

240. Коротких А.Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практика, проблеми: монографія. Харків: Константа, 2019. 420 с.

241. Коссак С.М. Вирішення трудових спорів судом. Львів: Світ, 1998. 32 с.

242. Коссак С.М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Львів, 1998. 186 с.

243. Коссак С.М. Підвідомчість суду трудових спорів. Львів: Світ, 1998. 24 с.

244. Костенко В.Г. Мета і завдання соціальної безпеки державної служби в умовах глобалізації. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 54-59. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-09.

245. Костенко В.Г. Тенденції десоціалізації правового режиму соціальної безпеки державних службовців. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 37-44. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-06.

246. Костицький М.В. Деякі питання методології юридичної науки. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 3-11.

247. Костицький М.В. Філософсько-правові питання методології юридичної науки. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2011. № 2. С. 13-27

248. Костюк В.Л. Роль Організації Об’єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб’єктності. *Публічне право*. 2012. № 4 (8). С. 151-157.

249. Костюченко О.Є. Гуманізм як фундаментальна правова ідея у трудовому праві. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 3. С. 73-79. doi:10.32366/2523-4269-2019-68-3-73-79.

250. Костюченко О.Є. Напрями реформування трудового законодавства України на основі ціннісної орієнтації його норм. *Економічна теорія та право*. 2019. № 1 (36). С. 121-135. doi:10.31359/2411-5584-2019-36-1-121.

251. Костюченко О.Є. Нетипові форми зайнятості у контексті соціально-економічного розвитку України. *Вісник Національного*

університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія права. Харків. 2012. № 1 (8). С. 130-137.

252. Костюченко О.Є. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 74-79.

253. Костюченко О.Є. Соціальна цінність трудового права. *Економічна теорія та право*. 2018. № 1 (32). С. 121-135. doi:10.31359/2411-5584-2018-32-1-137.

254. Костюченко О.Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 449 с.

255. Костюченко О.Є. Соціальний вимір трудового права. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 6 (21). С. 135-138.

256. Котова Л.В. Впровадження європейського досвіду щодо сучасних альтернативних форм зайнятості. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід*: мат. Міжнар. наук.-практ. конф. науковців, юристів-практ., молод. вчених, аспірантів, здобувачів, студентів (м. Сєвєродонецьк, 14-15 квітня 2016 р.) / за ред. проф. Б.Г. Розовського. Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 80-83.

257. Котова Л.В. Дистанційна робота як сучасна форма зайнятості: актуальні питання законодавчого врегулювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2015. № 30. С. 119-127.

258. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 83-95.

259. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. Вип. 1. С. 173-187.

260. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1. С. 118-124.

261. Краснов Є.В. Загальна характеристика основоположних принципів і прав у сфері праці. *Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах*: зб. матер. кругл. столу / за ред. Л.П. Шумної. Чернігів: Чернігівські обереги, 2006. С. 27-30.

262. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.

263. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 177 с.

264. Кремень О.І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення». *Вісник Хмельницького національного університету*. *Серія: Економічні науки.* 2009. № 1. С. 85-88.

265. Кривицький Ю.В. Верховенство права як принцип діяльності міліції: перспективи закріплення та реалізації в умовах реформування МВС України. *Юридична Україна*. 2013. № 8. С. 8-13.

266. Кривицький Ю.В. Історичний спосіб тлумачення норм права: загальнотеоретичний аспект. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 32-36.

267. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Розробка стратегій управління персоналом методом концептуального абстрагування. *Економіка транспортного комплексу*. 2016. Вип. 28. С. 69-83.

268. Крушельницька О.В. Методологія та організація наукових досліджень: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2006. 206 с.

269. Курова А.А. Правовідносини у сфері дистанційної зайнятості працівників. *Форум права*. 2014. № 2. С. 244-247.

270. Лаврів О.Я. Принцип договірного визначення трудової функції працівника. *Університетські наукові записки*. 2008. № 4. С. 207-210.

271. Лаврів О.Я. Принцип забезпечення належної винагороди за працю в трудовому законодавстві України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 58-66.

272. Лагутіна І.В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників. *Право і суспільство*. 2014. № 5. С. 151-156.

273. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 163-165.

274. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.

275. Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 39 с.

276. Лазукова Н.В. Гарантії та форми захисту прав людини в сфері праці. *Молодий вчений*. 2015. № 1 (1). С. 208-211.

277. Легка О.В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.

278. Лемеш Д.Л. Адміністративно-правовий статус працівників поліції в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 201 с.

279. Лемішко Ю.М. Поняття та предмет порівняльного адміністративного права. *Юрист України*. 2014. № 4. С. 11-14.

280. Литовченко І.В. Структурно-функціоналістська парадигма в дослідженнях соціальних інститутів. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Філософія. Культурологія*. 2012. № 2. С. 48-51.

281. Личковська М.Р. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості у новій економіці. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2016. № 8. С. 72-91.

282. Личковська М.Р. Трансформація поняття «стандартна зайнятість» у новій економіці. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання*. 2016. Вип. 13. С. 28-32.

283. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 205 с.

284. Лопушняк Г.С. Принципи формування та реалізації державної соціальної політики. *Актуальні проблеми державного управління*. 2010. № 1. С. 75-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2010_1_12 (дата звернення: 09.07.2017).

285. Луцький Р.П. Позитивне право та природне право: опозиція категорій. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 38-41.

286. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 468 с.

287. Любимов О.К. Дисципліна праці професійних публічних службовців як основа ефективної євроінтеграції України. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 204-207.

288. Любимов О.К. Комплекс основних прав професійного публічного службовця в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 97-101. doi:10.32844/2618-1258.2019.6.15.

289. Любимов О.К. Особливості юридичної відповідальності професійного публічного службовця в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 4. Ч. 2. С. 137-141. doi:10.32850/sulj.2019.4.2.30.

290. Любимов О.К. Реформування публічної служби крізь призму забезпечення соціальної безпеки професійних публічних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 5. Т. 2. С. 74-79. doi:10.32844/2618-1258.2019.5-2.14.

291. Любимов О.К. Універсальна модель правового статусу публічного службовця за законодавством України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 2. С. 98-103. doi:10.32844/2618-1258.2020.2.18.

292. Любимов О.К. Щодо поняття та класифікації функцій державної служби. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 4. Т. 2. С. 24-29.

293. Магновський І.Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект): автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2003. 20 с.

294. Мазур Н.О. Надомна праця: переваги для малого бізнесу. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2010. № 4. С. 78-81.

295. Малихіна Я.А. Юридичних гарантії за трудовим законодавством України. *Форум права*. 2007. № 2. С. 133-138.

296. Малишевська З.Я. Правове регулювання режиму робочого часу в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 196 с.

297. Малюга Л.Ю. Обставини, які посилюють соціальні ризики внутрішньо переміщених осіб і воєнних біженців в умовах воєнного стану. *Соціальне право*. 2023. № 2. С. 25-32. doi:10.32751/10.32751/2617-5967-2023-02-04.

298. Малюга Л.Ю. Форми і способи соціального захисту військовослужбовців в Україні. *Університетські наукові записки*. 2023. № 5 (95). С. 82-94. doi:10.37491/UNZ.95.8.

299. Маркіна Т.І. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю. *Право України.* 2002. № 2. С. 53-57.

300. Мартинов П.М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2010. № 2. С. 283-288.

301. Марцеляк О.В. Інститут омбудсмана: теорія і практика: монографія. Харків: ХНУВС, 2004. 450 с.

302. Марцеляк О.В. Конституційно-правий статус інституту омбудсмана: світовий досвід та українська модель: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.02. Одеса, 2004. 473 с.

303. Марценко Н.С. Межі здійснення права спільної власності на житло. *Юридична Україна*. 2013. № 12. С. 79-83.

304. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с.

305. Медведєва М.О. Право на сприятливе довкілля в контексті універсальних стандартів прав людини. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2009. Вип. 83. Ч. ІІ. С. 161-165. doi:10.17721/apmv.2009.83.2.161-165.

306. Медвецька О.О. Правове регулювання охорони праці творчих працівників: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 201 с.

307. Мельник А.В. Правоохоронна діяльність в сфері дотримання трудових прав громадян. *Правоохоронна діяльність: конституційні та адміністративно-правові аспекти*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (Львів 25 жовтня 2013 року). Львів: ЛьвДУВС, 2013. С. 195-197.

308. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 134-138.

309. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 192 с.

310. Мельник К.Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників. *Форум права*. 2012. № 1. С. 617-624.

311. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 12.01.2018).

312. Міхеєва О.К., Середа В.В. Сучасні українські внутрішньо переміщені особи: основні причини, стратегії переселення та проблеми адаптації. *Стратегії трансформації і превенції прикордонних конфліктів в Україні*: зб. аналіт. мат. Львів: [б. в.], 2015. С. 9-49.

313. Моліцький С.В. Поняття, механізм застосування та види принципів судового захисту трудових прав. *Європейські перспективи*. 2011. № 4. С. 116-120.

314. Моліцький С.В. Право на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2011. № 3. С. 548-552.

315. Мординська Е.В. Участь Національної поліції у нормотворчій діяльності. *Права людини і поліція у сучасному світі*: матер. кругл. столу / редкол.: А.М. Завальний, Н.В. Лазнюк, М.М. Пендюра, Д.О. Тихомиров. Київ: НАВС, 2018. С. 172-174.

316. Моторна І.І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2009. 21 с.

317. Мочерний С.П. Поняття «методологія» та його структура. *Психологія і суспільство*. 2002. № 2 (8). С. 58-82.

318. Муж В.В. Юридичні засоби формування колективної правосвідомості: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2016. 205 с.

319. Наливайко Л.Р. Законний інтерес як категорія трудового права. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 1. С. 109-116.

320. Нейков И. Някои форми на нетипична заетост на българския трудов пазар – правни аспекти и проблеми. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. 2007. Т. II. С. 98-104.

321. Нестерова О.О. Використання аутсорсингу кадрових процесів в системі управління підприємством. *Теоретичні та прикладні питання економіки*: зб. наук. праць. 2009. Вип. 20. С. 219-224.

322. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 18 с.

323. Нікіфоров В.Ю. Соціальна природа профспілок та їх місце в системі громадських організацій. *Право і безпека*. 2005. № 4-1. С. 142-145.

324. Новак І.М. Соціальні інновації на ринку праці: флексибілізація та прекаризація зайнятості в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1 (30). С. 92-97.

325. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. / уклад. В.В. Яременко, О.М. Сліпушко. Київ: Аконіт, 2004. Т. 3. 863 с.

326. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 19 с.

327. Носенко В.О. Розмежування дистанційної зайнятості працівників від форми стандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. *Серія: Право*. 2014. Т. 2. Вип. 28. С. 51-54.

328. Обушенко О.М. Проблема охорони праці в умовах ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 200 с.

329. Овчаренко А.Г. Правові основи вторинної зайнятості. *Юридичний журнал*. 2009. № 11. С. 17-23.

330. Олійник О.М. Історія розвитку трудових відносин в 1918-1929 рр. та в роки незалежності України (порівняльний аспект). *Переяславська рада: її історичне значення та перспективи розвитку східнослов'янської цивілізації*: зб. наук. праць за матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19-20 грудня 2012 року). Харків: НТУ «ХПІ», 2013. Ч. 2. С. 131-136.

331. Онищук О.О. Загальний метод протидії корупції в Україні. *Форум права*. 2010. № 2. С. 343-346.

332. Опара Я.В. Простір права як особлива функціональна категорія юридичної теорії і практики. *Новації та виклики юридичної освіти*: зб. тез доп. Міжнар. наук. студ. конф. (м. Тернопіль, 04 жовтня 2017 року). Тернопіль: ТНЕУ, 2017. С. 74-76.

333. Орлов В.В. Оренда персоналу як інновація в галузі управління трудовими ресурсами. *Вісник Криворізького національного університету*. 2012. Т. 31. С. 342-346.

334. Осадько О.О. Щодо судового захисту честі та гідності учасників трудових правовідносин. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1. С. 157-163.

335. Основи законодавства СРСР та союзних республік про працю: Закон СРСР від 15.07.1970. *Відомості Верховної Ради СРСР*. 1970. № 29. Ст. 265 [не чин.].

336. Остапенко Ю.А. Понятие и основные признаки правового механизма реализации трудовых прав работников. *Право и Закон*. 2019. № 4. С. 192-199.

337. Остапенко Ю.О. Адміністративний спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 86-88.

338. Остапенко Ю.О. Ґенеза самозайнятих осіб в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 3-2. Т. 4. С. 73-78.

339. Остапенко Ю.О. Етапи правового регулювання трудових прав працівників в Україні з 1991 року. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 23-28. doi:10.37440/soclaw.2020.03.05.

340. Остапенко Ю.О. Зарубіжний досвід удосконалення правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні. *Наука і правоохорона*. 2014. № 4. Ч. 2. С. 283-287.

341. Остапенко Ю.О. Концептуалізація трудових прав. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 29-34. doi:10.37440/soclaw.2020.04.06.

342. Остапенко Ю.О. Межі здійснення працівниками трудових прав. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 7 (35). Vol. 3. P. 95-99. doi:10.51647/kelm.2020.7.3.18.

343. Остапенко Ю.О. Механізм реалізації трудових прав працівників та його ознаки. *Юридична наука*. 2019. № 9 (99). С. 95-102.

344. Остапенко Ю.О. Моделі періодизації правового регулювання трудових прав працівників в Україні. *Науковий вісник Ужгородського*

національного університету. Серія: Право. 2019. Вип. 2. Т. 1. С. 166-171. doi:10.32844/2618-1258.2019.2-1.26.

345. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. Юридична наука. 2020. № 4 (106). Т. 2. С. 262-268. doi:10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.32.

346. Остапенко Ю.О. Неюрисдикційна форма захисту здійснення працівником трудових прав. Право як ефективний суспільний регулятор: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15-16 лютого 2019 року). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 53-56.

347. Остапенко Ю.О. Обмеження реалізації трудових прав працівників в умовах поширення коронавірусної хвороби COVID-19. ТЕЗИ КНУ 2021.

348. Остапенко Ю.О. Оптимізація правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні. Актуальні проблеми сучасного правознавства: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28-29 січня 2016 року). Київ: НДІПП, 2016. С. 107-109.

349. Остапенко Ю.О. Основні класифікації трудових прав працівників. (СТАТТЯ).

350. Остапенко Ю.О. Основні конструкції позикової форми зайнятості. Потенціал сталого розвитку в умовах сучасних регіональних та глобальних викликів: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, м. Сучава, 11-13 травня 2022 року). Чернівці: ЧНУ ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 95-97.

351. Остапенко Ю.О. Основні стадії динамічного вияву механізму реалізації трудових прав працівників. Соціальне право. 2023. № 3. С.45-48.

352. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. Правова позиція. 2021. № 2 (31). С. 60-63. doi:10.32836/2521-6473.2021-2.12.

353. Остапенко Ю.О. Особливості зловживання здійсненням трудових прав працівниками. Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф.

(м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 213-216.

354. Остапенко Ю.О. Особливості реалізації трудових прав працівників в Україні (СТАТТЯ).

355. Остапенко Ю.О. Особливості юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. Київ: Освіта Україна, 2021. С. 41-44.

356. Остапенко Ю.О. Поняття здійснення працівниками трудових прав. Трудове право та *законодавство про працю: шляхи реформування*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 травня 2020 року). Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 59-63.

357. Остапенко Ю.О. Поняття юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2019. № 8. С. 303-309.

358. Остапенко Ю.О. Посилення соціальної безпеки працівників шляхом оптимізації правового регулювання реалізації трудових прав. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. Київ: Освіта Україна, 2022. С. 27-30.

359. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудових прав в Україні до завершення Української революції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 3. Т. 2. С. 11-15. doi:10.32844/2618-1258.2019.3-2.2.

360. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.

361. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 195 с.

362. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. *Juris Europensis Scientia*. 2021. Вип. 2. С. 61-65. doi:10.32837/chern.v0i2.206.

363. Остапенко Ю.О. Проблематика європеїзації положень законодавства України про реалізацію трудових прав працівників. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: зб. тез Міжнар. форуму (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року). Дніпро: ДДУВС, 2023. С. 246-250.

364. Остапенко Ю.О. Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 116-125.

365. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 53-57. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.9.

366. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав нетиповими працівниками. *World science: problems, prospects and innovations*: Proceedings of VIII International Scientific and Practical Conference (Toronto, 21-23 April 2021). Toronto: Perfect Publishing, 2021. P. 632-636.

367. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 1-1. С. 187-192.

368. Остапенко Ю.О. Реалізація дистанційними працівниками права на працю та відпочинок. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 2 (44). С. 136-142.

369. Остапенко Ю.О. Розширення нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками. *Юридична наука*. 2020. № 3 (105). С. 482-487. doi:10.32844/2222-5374-2020-105-3.59.

370. Остапенко Ю.О. Система принципів трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. № 29. Т. 4. Ч. 2. С. 122-126.

371. Остапенко Ю.О. Стадії механізму реалізації трудових прав працівників в Україні. *Юридична наука*. 2020. № 5. С. 210-216.

372. Остапенко Ю.О. Сутність юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. *Юридична наука*. 2019. № 10. С. 403-408.

373. Остапенко Ю.О. Сучасний стан правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні. *Visegrad journal on human rights*. 2015. № 6. P. 81-84.

374. Остапенко Ю.О. Теоретико-правова сутність самозайнятості працівників в Україні. *Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18-19 червня 2015 року). Київ: НДІПП, 2015. С. 48-51.

375. Остапенко Ю.О. Теоретична та практична сутність правового механізму реалізації трудових прав працівників. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 17-24.

376. Остапенко Ю.О. Феномен нетипової форми зайнятості. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 114-117.

377. Остапенко Ю.О. Феномен трудовых прав в системе основных прав человека и гражданина. *Право и политика*. 2020. № 1. С. 96-107.

378. Остапенко Ю.О. Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 6. С. 330-337.

379. Павликівський В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.08. Харків, 2004. 222 с.

380. Павліченко В.М. Принципи соціально безпечного перебігу трудових відносин з працівниками митних органів. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 51-57. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-08.

381. Павліченко В.М. Проблеми гармонізації національного нормативно-правового забезпечення праці державних службовців до міжнародного законодавства: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 433 с.

382. Павліченко О.В. Проблеми соціального захисту жінок. *Соціальне право*. 2019. № 4. С. 50-53. doi:10.37440/soclaw.2019.04.08.

383. Падалка А.О. Проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 418 с.

384. Палій М.О. Етапи розвитку статистичної науки. *Матеріали студентської наукової конференції Полтавської державної аграрної академії* (м. Полтава, 25-26 квітня 2018 року). Полтава: ПДАА, 2018. Т. 1. С. 351-352.

385. Панченко М.В. Локальний рівень забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16). Т. 3. С. 95-99.

386. Панченко М.В. Поняття гідної праці державних службовців у правоохоронній сфері України. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 74-80.

387. Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 145-149. doi:10.32849/2663-5313/2019.12.27.

388. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

389. Панченко М.В. Пропозиції стосовно розроблення концепції впровадження критеріїв гідної праці на державній службі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 197-199.

390. Панченко М.В. Судові органи у правовому забезпеченні гідної праці на державній службі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 140-144. doi:10.32849/2663-5313/2019.11.22.

391. Панченко М.В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: монографія. Харків: ПромАрт, 2019. 440 с.

392. Панченко М.В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 33-37.

393. Парінов А.Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 204 с.

394. Пацурківський Ю.П. Реалізація права: поняття, зміст та співвідношення з суміжними категоріями. *Науковий вісник Чернівецького університету*. *Серія: Правознавство.* 2012. Вип. 636. С. 59-64.

395. Пержун В.В. Історична свідомість як форма суспільної свідомості: соціологічний аспект. *Релігія та соціум*. 2012. № 2 (8). С. 104-109.

396. Петрова І.Л. Управління соціальними ризиками у сфері зайнятості. *Модернізація управління національною економікою*: мат. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24-25 листопада 2016 pjre). Київ: КНЕУ, 2016. С. 156-160.

397. Пилипенко А.А., Макарець В.С., Васюк І.О. Правове регулювання праці надомних працівників. *Вісник Академії митної служби України. Серія: Право*. 2015. № 1 (14). С. 64-70.

398. Пилипенко П.Д. Принципи трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 278-283.

399. Пироговська В.О. Становлення і розвиток правового регулювання праці в сільському господарстві в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*: *Серія: Право*. 2014. Т. 1/ Вип. 29. С. 221-224.

400. Пікуль В.П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 178 с.

401. Платонова Г.В. Правове регулювання строків у трудовому праві України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 200 с.

402. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. Ст. 112.

403. Подорожна Т.С. Особливості використання порівняльно-правового методу в дослідженні правової системи України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 2. С. 46-48.

404. Подорожній Є.Ю. Поняття матеріальної відповідальності роботодавця перед найманим працівником. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення*: матеріали IX Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 04 червня 2021 pjre). Харків: ХНУВС, 2021. С. 104-107.

405. Полонка І.А. Механізм неправомірної поведінки в теорії права: авторський підхід. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 243-247.

406. Пономаренко А.В. Поняття «юридичні гарантії» в трудовому праві. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. *Серія: Право*. 2013. № 20. С. 37-41.

407. Попова С.М., Деніс О.В. Державні заходи щодо забезпечення соціальних гарантій в період пандемії коронавірусу. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матер. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 125-128.

408. Попченко К.О., Шумляєв Б.О. Недоліки чинного Кодексу законів про працю та можливі шляхи їх подолання. *Проблеми економіки транспорту*. 2012. № 3. С. 74-77 doi:10.15802/pte.v0i3.16844.

409. Потіха А.Л. Трудовий кодекс України прийнятий у першому читанні. *Україна: події, факти, коментарі*. 2015. № 22. С. 27-38.

410. Праховнік Н.А., Ходак А.Р. Проблеми охорони праці дистанційних працівників в Україні. *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки*: зб. матер. XV Всеукр. наук.-метод. конф. (м. Київ, 14-15 листопада 2016 року). Київ: НТУУ «КПІ», 2016. С. 281-283.

411. Прилипко О.С. Запозичена праця: суб'єктний склад, поняття та класифікація. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 436-444.

412. Прилипко О.С. Особливості регулювання дистанційної праці. *Європейські перспективи*. 2013. № 6. С. 173-177.

413. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2014. 20 с.

414. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102-110.

415. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 № 1975-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 188.

416. Про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 (у ред. від 30.11.2015). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 21.02.2020).

417. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

418. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.

419. Про внесення змін до деяких законів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які

не мають права на пенсію, та інвалідам»: Закон України від 31.05.2005 № 2603-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 25. Ст. 338.

420. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 № 117-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20 (дата звернення: 14.03.2020).

421. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо надання батькам-вихователям додаткових соціальних гарантій: Закон України від 17.05.2016 № 1366-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 26. Ст. 515.

422. 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 № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 178.

423. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій: Закон України від 01.04.2022 № 2179-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 50. Ст. 2814.

424. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв’язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

425. Про восьмигодинний робочий день (в відміну та поправку ст. ст. 64, 65, 68-70, 72-75, та 193-201 Устава о промышленном труде): Закон, прийнятий і ухвалений Українською Центральною Радою 26.01.1918. URL: https://ukrhist.at.ua/publ/42-1-0-322 (дата звернення: 22.04.2017).

426. Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів): Конвенція МОП від 16.06.2011 № 189. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 30.01.2017).

427. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21.04.2022 № 2215-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 39. Ст. 2068.

428. Про державний суверенітет України: Декларація від 16.07.1990 № 55-XII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1990. № 31. Ст. 429.

429. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

430. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 52. Ст. 490 [не чин.].

431. Про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 12.01.2018).

432. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 04.11.2004 № 2150-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 2. Ст. 40 [не чин].

433. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2013. № 24. Ст. 243.

434. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 № 803-XII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1991. № 14. Ст. 170 [не чин.].

435. Про затвердження Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України: Постанова КМУ від 20.08.2014 № 363. *Офіційний вісник України*. 2014. № 69. Ст. 1925.

436. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 № 2663 (у ред. від 07.06.2023). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20 (дата звернення: 11.08.2023).

437. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: Постанова КМУ від 16.12.2015 № 1052. *Офіційний вісник України*. 2015. № 102. Ст. 3514.

438. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова КМУ від 11.02.2015 № 96. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. Ст. 584.

439. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ МРЕТСГ України від 05.05.2021 № 913-21. *Офіційний вісник України*. 2021. № 54. Ст. 3383.

440. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.

441. Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: Конвенція МОП від 27.06.1978 № 151. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187 (дата звернення: 19.02.2020).

442. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 47. Ст. 256.

443. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18.12.1979. *Бібліотечка голови профспілкового комітету*. 2005. № 5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 11.01.2018).

444. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації: Міжнародна конвенція ООН від 21.12.1965. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/%20show/995_105 (дата звернення: 11.01.2018).

445. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 № 3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 44. Ст. 416.

446. Про надомну працю: Конвенція МОП від 20.06.1996 № 177. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 08.03.2017).

447. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25.

448. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

449. Про організацію служби зайнятості: Конвенція МОП від 09.07.1948 № 88. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_224 (дата звернення: 10.07.2017).

450. Про основні соціальні права працівників: Хартія Європейського Співтовариства від 09.12.1989. URL: http://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/%20994_044 (дата звернення: 11.01.2018).

451. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

452. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.

453. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

454. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 № 1545-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 46. Ст. 621.

455. Про правонаступництво України: Закон України від 12.09.1991. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 46. Ст. 617.

456. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму ВСУ від 24.12.1999 № 13. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти).* 2008. № 29. С. 271.

457. Про практику розгляду судами спорів про оплату праці робітників і службовців: Постанова Пленуму ВС Української РСР від 22.12.1988 № 13. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-88 (дата звернення; 15.03.2017).

458. Про працю: Проєкт Закону України від 11.01.2020 № 2708-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67848&pf35401=516906 (дата звернення: 12.03.2020).

459. Про працю: Проєкт Закону України від 16.01.2020 № 2708-2. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67930&pf35401=517730 (дата звернення: 12.03.2020).

460. Про працю: Проєкт Закону України від 28.12.2019 № 2708. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67833&pf35401=516454 (дата звернення: 12.03.2020).

461. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП від 19.06.1997 № 181. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_046 (дата звернення: 10.07.2017).

462. Про проголошення незалежності України: Постанова Верховної Ради України від 24.08.1991 № 1427-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 38. Ст. 502.

463. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.

464. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

465. Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років: Закон України від 17.04.1991 № 962-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 22. Ст. 262.

466. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП від 24.06.1994 № 175. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_040 (дата звернення: 30.01.2017).

467. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 175.

468. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425.

469. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Ст. 4103.

470. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

471. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. Ст. 99.

472. Проблеми сучасної конституціоналістики: навчальний посібник / за ред. М.П. Орзіха. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 267 с.

473. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101-104.

474. Проценко М.Г. Логіка: навчальний посібник. Суми: СумДУ, 2005. 252 с.

475. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2019 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2019. С. 278-280.

476. Пузанова В.В. Дегуманізація засуджених до позбавлення волі: кримінологічний та психологічний контекст. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні*: матеріали Всеукр. правн. дисп. (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 року). Кривий Ріг: ДЮІ МВС, 2017. С. 265-269.

477. Пузанова В.В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.

(м. Хмельницький, 23-30 квітня 2018 року). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94-97.

478. Пузанова В.В. Зміна трудового договору в епоху дотрудового права України. *Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22-23 лютого 2019 року). Херсон: Молод. вчен., 2019. С. 14-17.

479. Пузанова В.В. Концептуалізація правового режиму трудоправової відповідальності. *Проблеми юридичної науки очима молодих науковців*: матеріали XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 грудня 2018 року). Київ: НУБІП, 2018. С. 150-152.

480. Пузанова В.В. Перспективи врегулювання змін трудового договору. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 310-313.

481. Пузанова В.В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 квітня 2019 року). Київ: МНТУ, 2019. С. 259-261.

482. Пустовіт Ж.М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні. *Реформування правової системи України: проблеми і перспективи розвитку в контексті європейських інтеграційних процесів*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28-29 квітня 2004 року): в 2 ч. / редкол.: С.А. Єрохін, В.Ф. Погорілко, Я.М. Шевченко та ін. Київ: Нац. академ. управл., 2004. Ч. 1. С. 117-121.

483. Пшенична Ю.А. Запозичена праця як сучасна форма і технологія зайнятості. *Збірник наукових праць студентів та магістрантів економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка*. 2014. Вип. 8. С. 153-157.

484. Радіонова-Водяницька В.О. Комісії по трудових спорах, їх переваги та недоліки в системі юрисдикційних органів. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 вересня 2013 року) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2013. С. 328-330.

485. Рамазанов Ш.Ш., Ігнатова Л.Р. СРСР – Німеччина: хто планував розпочати війну? *Сторінки історії*. 2013. Вип. 35. С. 172-188.

486. Рекун Г.П, Богуш А.С., Ключка А.Ю. Інститут позаштатної зайнятості в сучасній моделі ринку праці України. *Соціальна економіка*. 2017. Т. 52. № 2. С. 39-45.

487. Рекшинський В.О. Соціально-правове значення захисту соціальних прав військовослужбовців. *Соціальне право*. 2023. № 2. С. 94-100. doi:10.32751/10.32751/2617-5967-2023-02-14.

488. Реуцьков О.Г. Правове регулювання атестації працівників поліції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 216 с.

489. Рєзнікова В.В. Зловживання правом: поняття та ознаки. *Університетські наукові записки*. 2013. № 1. С. 23-35.

490. Рибак Н.В. Правове регулювання форм організації праці та професійного зростання слідчих органів внутрішніх справ в сучасних умовах: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 184 с.

491. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 210 с.

492. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: колективна монографія / ред.-коорд.: М.В. Туленков. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 363 с.

493. Робоча нарада щодо дій профспілок проти застосування нетипових форм праці. URL: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=%20article&id=3285%3A2010-09-28-10-31-54&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk (дата звернення: 20.01.2017).

494. Россіхіна Г.В. Правозастосування як одна з найважливіших форм реалізації права. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Право*. 2012. Вип. 311. С. 134-139.

495. Руднєва О.М. Міжнародні стандарти прав людини та принцип верховенства права: до проблеми співвідношення правових явищ. *Юридична Україна*. 2012. № 4. С. 15-19.

496. Рудницька О.П. Реформування трудового законодавства України про гарантійні виплати після проголошення незалежності України. *Волинські історичні записки*. 2008. Т. 1. С. 87-91.

497. Садова У.Я., Риндзак О.Т., Андрусишин Н.І. Актуальні проблеми зайнятості внутрішньо переміщених осіб: регіональний аспект. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3 (28). С. 171-185. doi:10.15407/dse2016.03.171.

498. Саєнко Ю.О. Особливості правової регламентації робочого часу надомних працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2013. № 27. С. 474-479.

499. Саєнко Ю.О. Поєднання загального і спеціального у правовому регулюванні робочого часу окремих категорій працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2013. № 26. С. 468-474.

500. Сакара Н.Ю. Проблема доступності правосуддя у цивільних справах: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2006. 209 с.

501. Саленко І.В. Правове регулювання раціонального використання робочого часу: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 216 с.

502. Самощук В.І. Правовий захист як умова реальності гарантованих державою прав та свобод. URL: http://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/12562/1/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%89%D1%83%D0%BA%20%D0%92.%20%D0%86..pdf (дата звернення: 21.07.2016).

503. Сафонов Ю.М., Євтєєва В.Г. Про механізми залучення та джерела фінансування інвестицій у будівництво житла в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 16. С. 18-21.

504. Свистун І.П. Оренда персоналу як форма трудових правовідносин, встановлених на визначений і невизначений строк одночасно. *Форум права*. 2011. № 4. С. 663-667.

505. Світайло П.Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. *Митна справа*. 2013. № 2. С. 192-196.

506. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони*. *Серія: Право.* 2013. № 1. С. 129-134.

507. Свічкарьова Я.В. Нетипова зайнятість та міжнародно-правова кваліфікація трудових відносин. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України*: тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 року). Київ: [б. в.], 2017. С. 173-175.

508. Свічкарьова Я.В. Співвідношення телероботи та надомної праці. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. *Серія: Право.* 2013. № 14. С. 137-141.

509. Свічкарьова Я.В. Щодо питання нестандартної зайнятості в проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матер. кругл. столу (м. Харків, 12 березня 2015 року). Харків: Право, 2015. С. 102-105.

510. Сердюк В.В. Право на судовий захист у контексті змагальності сторін. *Адвокат*. 2012. № 9. С. 14-18.

511. Сердюк В.В. Судова влада та її місце в теорії поділу влади. *Вісник Академії адвокатури України.* 2006. № 5. С. 38-46.

512. Середа О.Г. Відповідальність сторін колективно-договірних відносин: сучасний стан і перспективи. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2011. № 1. С. 80-84.

513. Середа О.Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 05-07 червня 2014 року) / ред. кол.:

В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; за ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. Суми: СумДУ, 2014. С. 245-248.

514. Сидоренко А.С. До розуміння проблеми заборони зловживання трудовими правами. *Теорія і практика правознавства*. 2011. Т. 1. № 1. С. 1-10.

515. Синєгубов О.В. Механізм ефективного забезпечення здійснення особистих немайнових прав дітей. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. № 74. С. 227-233.

516. Сисоліна Н.П., Нісфоян С.С. Мотиваційні механізми на сучасному підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. Вип. 31. С. 273-279.

517. Ситар І.М. Методологія дослідження релігійних правових систем. *Порівняльне правознавство*. 2012. № 3-4. С. 169-176.

518. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: дис. … д-ра юрид. наук. Київ, 2018. 463 с.

519. Сіроха Д.І. До питання змісту нормотворчості суб'єктів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 29. Т. 4-1. Ч. 2. С. 174-177.

520. Сіроха Д.І. Корпоративні норми у системі локального нормотворення. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року). Харків: ХНУВС, 2018. С. 215-219.

521. Сіроха Д.І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. *Митна справа*. 2013. № 1. Ч. 2. Кн. 1. С. 384-389.

522. Сіроха Д.І. Локальне регулювання як складова правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 87-92. doi:10.37440/soclaw.2019.02.13.

523. Сіроха Д.І. Локальні нормативно-правові акти: сутність та соціальне призначення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного*

університету. Серія: Юриспруденція. 2019. № 41. Ч. 2. С. 47-50. doi:10.32841/2307-1745.2019.41-2.11.

524. Сіроха Д.І. Нормотворчість органів державної влади у сфері праці. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права ХНУВС (м. Харків, 03 листопада 2017 року). Харків: ХНУВС, 2017. С. 268-271.

525. Сіроха Д.І. Поняття та значення міжнародної нормотворчості у сфері праці. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 року). Харків: ХНУВС, 2016. С. 238-240.

526. Сіроха Д.І. Сутність міжнародної нормотворчості у сфері праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 6-2. С. 221-224.

527. Слісаренко Я.А. Проблемні аспекти роботи комісії по трудових спорах. *Право і суспільство*. 2013. № 5. С. 46-51.

528. Слободянюк П.Л. Забезпечення судом у кримінальному процесі права потерпілого на відшкодування шкоди, завданої правопорушенням. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 2 (107). С. 51-59.

529. Словник іншомовних слів / укладачі: С.М. Морозов, Л.М. Шкарапута. Київ: Наук. думка, 2000. 680 с.

530. Сокоринський Ю.В. Доктрина правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 478 с.

531. Старчук О.В. Підходи до розуміння нормативності принципів трудового права України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 12. С. 44-49.

532. Старчук О.В. Принципи трудового права згідно проекту Трудового кодексу України. *Право і суспільство*. 2013. № 2. С. 155-159.

533. Старчук О.В. Принципи трудового права і суб'єктивні права та обов'язки у сфері праці: порівняльно-правові аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2012. Т. 3. Вип. 19. С. 28-30.

534. Старчук О.В. Щодо ознак принципів трудового права України. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 200-206.

535. Стасюк О.Л. Адміністративно-правові засади діяльності уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері реалізації правозахисної функції держави. *Право і суспільство*. 2018. № 5. Ч. 2. С. 142-146.

536. Стецюк Л.Л. Самозахист як форма захисту цивільних прав. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 151-158.

537. Строченко Н.І. Адаптація законодавчо-нормативних документів України до ЄС. *Стратегія і тактика державного управління*. 2014. Вип. 1. № 4. С. 153-162.

538. Строченко Н.І., Медвідь В.Ю. Формування важелів стратегії європейської інтеграції, як орієнтир проведення ефективної регіональної політики для модернізації країни. *Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах інтеграції: досягнення та проблеми*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19-22 жовтня 2016 р.). Харків, 2016. С. 222-225.

539. Строченко Н.І., Медвідь В.Ю., Кутах К.М. Впровадження механізму аутсорсингу як засобу забезпечення ефективного функціонування сільськогосподарського підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2017. Т. 1. № 1 (49). С. 199-205.

540. Теорія держави і права: академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

541. Теорія держави і права: підручник / О.В. Петришин, С.П. Погребяк, В.С. Смородинський та ін.; за ред. О.В. Петришина. Харків: Право, 2014. 368 с.

542. Тиха А.П. Правове регулювання змін трудового договору: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 235 с.

543. Тісецька А.А. Правове регулювання праці жінок за законодавством України: дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 221 с.

544. Ткаченко Д.В. Правове регулювання відсторонення судді від виконання посадових обов'язків: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 211 с.

545. Товстопят Л.М., Кузнецова Л.В. Історичний нарис становлення трудових правовідносин в Україні (1945-1960 рр.). *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 60-62.

546. Токар Л.В. Роль правосвідомості в подоланні відчуження праці. *Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права*: матер. Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 30 листопада 2012 року) / відп. за вип. В.М. Дрьомін. Одеса: Фенікс, 2012. Т. 1. С. 31-33.

547. Третяков Є.А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 145-149.

548. Третяков Є.А. Методи дослідження правового регулювання трудових прав працівників та механізму їх реалізації. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 161-163.

549. Третяков Є.А. Поняття трудових прав у системі основних прав людини та громадянина. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Т. 4/1. Вип. 29. Ч. 29. С. 178-180.

550. Третяков Є.А. Щодо особливостей охорони праці в сільському господарстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Ч. 2. С. 60-62.

551. Третяков Є.А. Щодо принципів правового регулювання охорони праці у сільському господарстві. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2013. № 1-2. С. 161-167.

552. Трошина Т.М. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання URL:

http://nspplugansk.ucoz.ua/publ/%20netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhidnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20 (дата звернення: 20.01.2017).

553. Трудове право України: академічний курс: підручник для студентів юридичних спеціальних вищих навчальних закладів / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: ВД «Ін Юре», 2004. 536 с.

554. Трудове право України: навчальний посібник / за заг. ред. В.Е. Теліпко. Київ: Центр учб. літ., 2009. 456 с.

555. Трудове право України: підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. Київ: Знання, 2001. 564 с.

556. Трудове право: підручник для студентів юридичних спеціальних вищих навчальних закладів / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.

557. Трудовий кодекс України: Проєкт Закону України (доопрацьований) від 14.11.2019 № 2410-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67334&pf35401=509964 (дата звернення: 15.01.2020).

558. Трудовий кодекс України: Проєкт Закону України (доопрацьований) від 27.11.2019 № 2410-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67334&pf35401=511673 (дата звернення: 15.01.2020).

559. Трудовий кодекс України: Проєкт Закону України (текст, підготовлений до другого читання) від 24.07.2017 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=431270 (дата звернення: 09.11.2017).

560. Трудовий кодекс України: Проєкт Закону України від 07.11.2019 № 2410-1.
URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67334&pf35401=509066 (дата звернення: 15.01.2020).

561. Трудовий кодекс України: Проєкт Закону України від 08.11.2019 № 2410.
URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67331&pf35401=509026 (дата звернення: 15.01.2020).

562. Туляков В.О. Порівняльний метод у науці кримінального права. *Правова доктрина України*: у 5 т.: Кримінально-правові науки Україні: стан, проблеми та шляхи розвитку / за заг. ред. В.Я. Тація, В.І. Борисова. Харків: Право, 2013. Т. 5. С. 30-40.

563. Тягло О.В. До визначення юридичної логіки. *Форум права*. 2015. № 3. С. 219-222.

564. Тягло О.В. Чи існує особлива юридична логіка? *Форум права*. 2017. № 1. С. 188-194.

565. Універсал Української Центральної Ради (III) від 07.11.1917. *Відродження нації* / В.К. Винниченко: у 2 ч. Київ-Відень, 1920. Ч. 2. 328 с.

566. Філик Н.В., Німець В.І. Проблемні питання захисту права власності в Україні. *Сучасна університетська правова освіта і наука*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 лютого 2018 року). Тернопіль: Вектор, 2018. Т. 2. С. 155-157.

567. Фоміна Г.Ю. Види переведення та переміщення працівників за трудовим законодавством України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. Т. 2. С. 113-118.

568. Фоміна Г.Ю. Правове регулювання переведення та переміщення працівників: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 235 с.

569. Фурлет Н.Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2018. 203 с.

570. Харчук Р.С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 189 с.

571. Хаустова М.Г. Суб'єкт права як елемент правової системи суспільства. *Вісник Академії правових наук України.* 2009. № 3 (58). С. 29-38.

572. Царенко О.В. Технологія управління реалізації аутсорсингу. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Економіка.* 2012. № 19. С. 242-248.

573. Цивільне право України: академічний курс: підручник: у 2-х т. / за заг. ред. Я.М. Шевченко. Київ: Вид. Дім «Ін Юре», 2003. Т. 1: Загальна частина. 520 с.

574. Цуркан М.І. Правове регулювання публічної служби в Україні. Особливості судового розгляду спорів: монографія. Харків: Право, 2010. 216 с.

575. Чан Б.Л. Принципи права Китайської Народної Республіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2017. 212 с.

576. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2001. 418 с.

577. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. IX. С. 136-148.

578. Чепис О.І. До питання самозахисту цивільних прав та законних інтересів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2015. Т. 1. Вип. 35. Ч. II. С. 208-212.

579. Чернецька О.В., Шилінгов В.С. Юридична компаративістика як самостійна юридична наукова дисципліна. *Порівняльно-правові дослідження*. 2009. № 1. С. 23-28.

580. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 472 с.

581. Чмут А.В., Осадчий О.Д. Сутність аутсорсингу та тенденції його розвитку на міжнародних ринках. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 116-119.

582. Шабанов Р.І. Заборона дискримінації при реалізації права на працю як спосіб забезпечення балансу інтересів у трудових відносинах.

Збірник наукових праць ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія: Право. 2021. Вип. 34. С. 16-23. doi:10.34142/23121661.2021.34.02.

583. Шабанов Р.І. Трудо-правовий зміст концепції гідної праці в умовах глобалізаційних процесів. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 103-106.

584. Шамшина І.І. Шляхи відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 15-24.

585. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах поширення коронавірусної хвороби в України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 4. С. 55-59. doi:10.32844/2618-1258.2020.4.9.

586. Швець В.О. Поняття і ознаки правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Юридична наука*. 2019. № 1 (91). С. 410-417.

587. Шевчук З.І. Зміст та реалізація права на судовий захист за трудовим законодавством України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 188 с.

588. Шевчук З.І. Структура права на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2012. № 2. С. 769-773.

589. Шигаль Д.А. Теорія історико-правового порівняльного методу. *Проблеми законності*. 2013. Вип. 124. С. 31-40.

590. Шопіна І.М. «Запозичена праця»: перспективи правового регулювання. *Форум права*. 2006. № 3. С. 129-135.

591. Штих Т.В. Права та обов’язки судді як суб’єкта трудового права. *Форум права*. 2009. № 3. С. 686-690.

592. Штундер І.О. Інституційні обмеження ефективної зайнятості в економіці України. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2015. № 1. С. 22-34.

593. Шульгінова Л.А. Правове забезпечення державного регулювання заробітної плати: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. № 1. С. 348-354.

594. Шурин О.А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2016. 215 с.

595. Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права України. *Юридичний вісник Причорномор'я*. 2011. № 1. С. 97-113.

596. Щербина В.І. Трудове право України: підручник / за ред. В.С. Венедіктова. Київ: Істина, 2008. 384 с.

597. Щодо надомної праці: Рекомендація МОП від 20.06.1996 № 184. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (дата звернення: 04.03.2017).

598. Щодо приватних агентств зайнятості: Рекомендація МОП від 19.06.1997 № 188. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_292 (дата звернення: 10.07.2017).

599. Щукін О.С. Правовий статус медичних працівників за трудовим законодавством України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2005. 20 с.

600. Щукін О.С., Чанишева Г.І. Ознаки трудових відносин за актами МОП і законодавством України. *Юридичний вісник*. 2021. № 1. С. 77-86. doi:10.32837/yuv.v0i1.2083.

601. Юрченко А.А. Правове регулювання учбових, творчих та соціальних відпусток: проблемні питання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_24_72 (дата звернення: 23.10.2017).

602. Юхимюк О.М. Дотримання як форма безпосередньої реалізації норм права. *Історико-правовий часопис*. 2013. № 1. С. 32-35.

603. Юхимюк О.М. Типологія правозастосування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. *Серія: Право*. 2012. Т. 1. Вип. 19. С. 132-134.

604. Яковлєв О.А. Поняття централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 4. С. 87-90.

605. Яковлєв О.А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 460 с.

606. Яковлєв О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

607. Яровой В.О. Особливості правового регулювання дистанційних працівників. *Актуальні питання публічного та приватного права*. 2014. № 3 (8). С. 134-138.

608. Ярошенко О.М. Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин. *Вісник Академії правових наук України*. 2002. № 1. С. 75-81.

609. Ярошенко О.М. Новий Трудовий кодекс України – основне джерело національного трудового права. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 року). Харків: Право, 2017. С. 39-46.

610. Ярошенко О.М. Проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014 р.) – кодифікований акт чи закон про працю. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: матер. VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовтня 2018 року). Харків: Право, 2018. С. 18-24.

611. Яцкевич І.І. Гарантування права на працю Хартією основних прав Європейського Союзу. *Pravna veda a prax: vyzvy modernych europskych integračnych procesov*: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (Bratislava, 27-28 novembra 2015). Bratislava: Paneurópska vysoká škola, 2015. S. 164-166.

612. Яцкевич І.І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія: Право*. 2014. № 2 (10). С. 1-15.

613. Angelucci M., Angrisani M., Bennett D.M., Kapteyn A., Schaner S.G. Remote work and the heterogeneous impact of COVID-19 on employment and health. *National Bureau of Economic Research. Working Paper*. Cambridge: NBER, 2020. № 27749. 34 p. doi:10.3386/w27749.

614. Ashford S.J., George E., Blatt R. Old Assumptions, New Work: The Opportunities and Challenges of Research on Non-standard Employment. *The Academy of Management Annals*. 2007. Vol. 1. P. 65-117. doi:10.1080/078559807.

615. Berni A., Cicellin M., Consiglio S., Moschera L. Evolution of Institutional Logics: The Emergence of the Temporary Work Agencies Field in Italy. *International Journal of Business and Management*. 2017. Vol. 12 (8). P. 131-132. doi:10.5539/ijbm.v12n8p131.

616. Bhattacharjee S. Situating the right to work in international human rights law: an agenda for the protection of refugees and asylum-seekers. *National University of Judicial Sciences Law Review*. 2013. Vol. 6. P. 42-62.

617. Boswell W.R., Olson-Buchanan J.B., Butts M.M., Becker W.J. Managing “after hours” electronic work communication. *Organizational Dynamics*. 2016. Vol. 45. Iss. 4. P. 291-297. doi:10.1016/j.orgdyn.2016.10.004.

618. Broder E.N. (Net) workers’ rights: The NLRA and employee electronic communications. *Yale Law Journal*. 1995. Vol. 105. P. 1639-1662.

619. Brown R., Rymkevich O. US-Russia-East Asia Comparisons of Dispatch (Temporary) Worker Regulations. *Law Journal*. 2017. Vol. 5 (1). P. 6-32. doi:10.17589/2309-8678-2017-5-1-6-32.

620. Butts M.M., Becker W.J., Boswell W.R. Hot buttons and time sinks: The effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work–nonwork conflict. *Academy of Management Journal*. 2015. Vol. 58 (3). P. 763-788.

621. Caulfield B. Does it pay to work from home? Examining the factors influencing working from home in the Greater Dublin Area. *Case Studies on Transport Policy*. 2015. Vol. 3 (2). P. 206–214. doi:10.1016/j.cstp.2015.04.004.

622. Consiglio S., Moschera L. Temporary Work Agencies in Italy: Evolution and Impact on the Labour Market. Cham: Springer International Publish., 2016. 137 p. doi:10.1007/978-3-319-44541-0.

623. Cooper C.D., Kurlan N.B. Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23 (4). P. 511–532. doi:10.1002/job.145.

624. Countouris N. The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context. Aldershot: Ashgate Publishing, 2007. 251 p.

625. Damaske S., Smyth J.M., Zawadzki M.J. Has work replaced home as a haven? Re-examining Arlie Hochschild's Time Bind proposition with objective stress data. *Social Science & Medicine*. 2014. Vol. 115. P. 130-138. doi:10.1016/j.socscimed.2014.04.047.

626. Davidov G. Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations*. 2004. Vol. 42 (4). P. 727-746. doi:10.1111/j.1467-8543.2004.00338.x.

627. Dulebohn J.H., Hoch J.E. Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*. 2017. Vol. 27 (4). P. 569-574. doi:10.1016/j.hrmr.2016.12.004.

628. Dzienisiuk D. Dyskryminacja w cyfrowym świecie pracy. *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość : księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*. Wrocław: E-Wydawnictwo, 2021. S. 69-76. doi:10.34616/141752.

629. Elbaz S., Richards J. B., Provost Savard Y. Teleworking and work-life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Psychologie canadienne*. 2022. Vol. 3. P. 1-32. doi:10.1037/cap0000330.

630. Espitia A., Mattoo A., Rocha N., Ruta M., Winkler D. Pandemic trade: COVID-19, remote work and global value chains. *The World Economy*. 2022. Vol. 45 (2). P. 561-589. doi:10.1111/twec.13117.

631. Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 08.06.1949 № 96. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C096 (дата звернення: 10.07.2017).

632. Fee-Charging Employment Agencies Convention, 08.06.1933 № 34. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11264627835315::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: (дата звернення: 03.01.2021) [не чин.].

633. Felstead A., Jewson N. In Work, at Home: Towards an Understanding of Homeworking. London: Psychology Press, 2000. 203 p.

634. Garrett R.K., Danziger J.N. Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*. 2007. Vol. 25. Iss. 1. P. 27-47.

635. Georgescu L. Locurile de muncă în contextul actual al digitalizării. *Revista Română de Dreptul Muncii*. 2021. № 4. P. 45-51.

636. Gottschalk P. Corporate Control of White-Collar Crime: A Bottom-Up Approach to Executive Deviance. Berlin: De Gruyter, 2022. 225 p. doi:10.1515/9783110986686.

637. Graycar A. Corruption and public administration. *Handbook on corruption, ethics and integrity in public administration* / Ed. by A. Graycar. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd., 2020. P. 1-8.

638. Hladky V.V. Some cautionary remarks on the process of desocialization of the world of work. *Scientific Discoveries: Projects, Strategies and Development*: Proceedings of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, Oct. 25, 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44.

639. Hladky V.V. The Structure of the System of Corruption Crime Subjects according to the Legislation of Ukraine. *Path of Science*. 2019. Vol. 5 (4). P. 8-21. doi:10.22178/pos.45-4.

640. Inshyn M.I., Vavzhenchuk S.Ya., Moskalenko K.V. Protection of labour rights by trade unions in separate post-soviet countries. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2021. Vol. 28 (2). P. 222-233. doi:10.37635/jnalsu.28(2).2021.222-233.

641. Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice / C. Korunka, B. Kubicek (eds). Cham: Springer International Publish., 2017. 169 p. doi:10.1007/978-3-319-54678-0.

642. Kalliath T., Brough P. Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*. 2008. Vol. 14 (3). P. 323-327. doi:10.5172/jmo.837.14.3.323.

643. Kapasi I., Galloway L. Work-Life Balance in Home-Based Businesses. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. 2015. Vol. 16 (1). P. 33-42. doi:10.5367/ijei.2015.0170.

644. Karpenko A.V., Karpenko N.M., Reisler S.S. Recruitment in Ukraine: Aspects of National and Regional Development. *Wirtschaftswissenschaften, management, recht: probleme der wissenschaft und praxis:* Sammelwerk der wissenschaftlichen artikel. Nürnberg: SWG imex GmbH, 2015. Vol. 1. S. 148-153.

645. Kosinova K.S. A Phenomenon of Outsourcing Activity as an Object of Economic and Legal Regulation. *Економічна теорія та право*. 2017. № 1. P. 182-185.

646. Lambropoulou E. Myths and Realities about Corruption in Public Administration and its Discourse in Greece. *Amsterdam Law Forum*. 2012. Vol. 4 (3). P. 77-96. doi:10.37974/ALF.231.

647. Langfred C.W., Rockmann K.W. The Push and Pull of Autonomy: The Tension between Individual Autonomy and Organizational Control in Knowledge Work. *Group & Organization Management*. 2016. Vol. 41 (5). P. 629-657. doi:10.1177/1059601116668971.

648. Melnychuk N.O., Kulachok-Titova L.V., Sevryukov D.H., Ostapenko Y.O., Shkoda V.M. Conceptual principles of international cooperation in labour relations. *Work Organisation, Labour and Globalisation*. 2022. Vol. 16 (2). P. 158-172. doi:10.13169/workorgalaboglob.16.2.0158.

649. Mitlacher L.W. Temporary Agency Work and the Blurring of the Traditional Employment Relationship in Multi-party Arrangements – the Case of Germany and the United States. *International Journal of Employment Studies*. 2007. Vol. 15 (2). P. 61-89.

650. Montreuil S., Lippel K. Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*. 2003. Vol. 41 (4). P. 339-358. doi:10.1016/S0925-7535(02)00042-5.

651. Mucenic M.P. Of the definition of local service delivery in telework as a measure of impeding setbacks fundamental social rights. URL: http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/5MUCENIC%20ingles.pdf (дата звернення: 03.01.2017).

652. Mykolayets D., Ostapenko Y.O., Shapovalova K.H., Kostenko V.V., Pikul V.P. The right to work for Ukrainian refugees and its realization in Europe. *Baku State University Law Review*. 2023. Vol. 9 (1). P. 92-110.

653. Pavlichenko O., Ostapenko Y., Kryvenko D., Fomina H., Lets O. Protection of rights and freedoms of minors in employment: international law and experience of Ukraine. *Age of Human Rights Journal*. 2023. Vol. 20. P. e7114. doi:10.17561/tahrj.v20.7114.

654. Pritchard D., Murlis H. Jobs, Roles and People: The New World of Job Evaluation. London: Nicholas Brealey Publish., 1992. 256 p.

655. Pyrowicz M. Zatrudnienie pracownika-twórcy programu komputerowego w formie telepracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 2020. № 2. S. 28-35.

656. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, January 1993. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf (дата звернення: 21.07.2017).

657. Roehling M. The important but neglected legal context of virtual teams: Research implications and opportunities. *Human Resource Management Review*. 2017. Vol. 27 (4). P. 621–634. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.12.008.

658. Rosa R. The trouble with ‘work-life balance’ in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*. 2022. Vol. 31 (1). P. 55-73. doi:10.1080/09589236.2021.1933926.

659. Schaefer M., Hetman O. Preconditions of Non-Standard Employment in the EU and Ukraine: Comparative Analysis. *Економічний вісник університету*: зб. наук. праць вчен. і аспірант. 2017. Вип. 33, Ч. 1. С. 200-211.

660. Schoultz I., Flyghed J. Denials and confessions. An analysis of the temporalization of neutralizations of corporate crime. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 2020. Vol. 62. P. 1-12. doi:10.1016/j.ijlcj.2020.100389.

661. Shenderivska L.P., Uzhvii M.V. Outsourcing: The Essence and Impact on the Efficiency of Publishing Company. *Wirtschaftswissenschaften, management, recht: probleme der wissenschaft und praxis*: Sammelwerk der wissenschaftlichen artikel. Nürnberg: SWG imex GmbH, 2015. Vol. 1. S. 123-126.

662. Shepherd D., Button M. Organizational Inhibitions to Addressing Occupational Fraud: A Theory of Differential Rationalization. *Deviant Behavior*. 2018. Vol. 40(8). P. 971–991. doi:10.1080/01639625.2018.1453009.

663. Solomon O. Telemunca între opțiune și necesitate: reflecții analitice. *Revista de Filosofie, Sociologie şi Ştiinţe Politice*. 2021. № 1 (185). P. 88-102. doi:10.53783/18572294.21.185.07.

664. Sonnentag S., Binnewies C. Daily affect spillover from work to home: Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior*. 2013. Vol. 83 (2). P. 198-208. doi:10.1016/j.jvb.2013.03.008.

665. Space, Place and Global Digital Work / J. Flecker (ed.). London: Springer, 2016. 256 p. doi:10.1057/978-1-137-48087-3.

666. Thatcher S.M.B., Bagger J. Working in Pajamas: Telecommuting, Unfairness Sources, and Unfairness Perceptions. *Negotiation and Conflict Management Research*. 2011. Vol. 4 (3). P. 248-276. doi:10.1111/j.1750-4716.2011.00082.x.

667. Tiraboschi M. Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/CEE. *Diritto delle relazioni industriali*. 1996. № 6. P. 51-71.

668. Tiraboschi M., Dagnino E., Tomassetti P., Tourres C. Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva oggi: Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati. *Working Paper*. 2016. № 2. P. 1-22.

669. Webster K.S. Fissured Employment Relationships and Employee Rights Disclosures: Is the Writing on the Wall for Workers’ Right to Know Their Rights. *Northeastern University Law Journal*. 2013. Vol. 6 (2). P. 435-457.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав: (після захисту кандидатської дисертації)

1. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудових прав в Україні до завершення української революції. / Ю.О. Остапенко //Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. Випуск 3. Том 2. 2019. 276 с. С.11-15. DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.2.

2. Остапенко Ю.О. Моделі періодизації правового регулювання трудових прав працівників в Україні. / Ю.О. Остапенко // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. 2019 р. Випуск 2. Том 1. С. 166-171. DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.26.

3. Остапенко Ю.О. Поняття юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників. Юридична наука. 2019. № 8. С. 303-309. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/8/8-98-pdf

4. Остапенко Ю.О. Понятие и основные признаки правового механизма реализации трудовых прав работников. Право и Закон. 2019. № 4. С. 192-199.

5. Остапенко Ю.О. Механізм реалізації трудових прав працівників та його ознаки. Юридична наука. 2019. № 9. С. 95-102. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/11/16.

6. Остапенко Ю.О. Сутність юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. Юридична наука. 2019. № 10. С. 403-408. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/12/10-100-pdf.

7. Остапенко Ю.О. Феномен трудовых прав в системе основных прав человека и гражданина. Право и политика. 2020. № 1. С. 96-107.

8. Остапенко Ю.О. Розширення нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками. Юридична наука. 2020. № 3. С. 482-487. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/188/182.

9. Остапенко Ю. О. Етапи правового регулювання трудових прав працівників в Україні з 1991 року. Соціальне право. 2020. №3. С.23-28. http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/391/353.

10. Остапенко Ю.О. Межі здійснення працівниками трудових прав. KELM (Польська Республіка). 2020. № 7(35). С. 95-99. DOI https://doi.org/10.51647/kelm.2020.7.3.18. http://kelmczasopisma.com/viewpdf/3255.

11. Остапенко Ю. О. Концептуалізація трудових прав. Соціальне право. 2020. №4. С.29-33. http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/459/419.

12. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. Науковий вісник публічного та приватного права. 2020. №3-2. С. 53-57. DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.9. http://nvppp.in.ua/vip/2020/3-2/11.pdf.

13. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. Юридична наука. 2020. № 4. Том 2 С. 262-268. DOI:10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.32. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/261/252.

14. Остапенко Ю.О. Стадії механізму реалізації трудових прав працівників в Україні. Юридична наука. 2020. № 5. С. 210-216. DOI: 10.32844/2222-5374-2020-107-5-2.26. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/320.

15. Остапенко Ю.О. Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників. Юридична наука. 2020. № 6. С. 330-337. DOI: https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.40. https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/368.

16. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівників. / Ю.О. Остапенко // Правова позиція (правонаступник наукового журналу «Вісник Академії митної служби України. Серія: «Право») №2(31).

2021. 90 с. С.60-63. DOI https://doi.org/10.32836/2521-6473.2021-2.12. http://www.legalposition.umsf.in.ua/archive/2021/2/12.pdf.

17. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. Juris europensis scientia. Науковий журнал. Випуск 2. 2021. 119 с. С.61-65. DOI https://doi.org/10.32837/chern.v0i2.206. http://jes.nuoua.od.ua/archive/2_2021/16.pdf.

18. Остапенко Ю.О. Теоретична та практична сутність правового механізму реалізації трудових прав працівників. Соціальне право. 2022. №1. С. 17-24. DOI: 10.32751/2617-5967-2022-01-02. https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/881/580.

19. Остапенко Ю.О. Реалізація дистанційними працівниками права на працю та відпочинок. Актуальні проблеми права: теорія і практика. No2 (44). 2022. С. 136-142. https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/611/583.

20. Ostapenko Yu., and etc.. Conceptual principles of international cooperation in labour relations. 17 October 2022. Journal: Work Organisation, Labour & Globalisation. (Scopus) https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.2.0158

21. Остапенко Ю.О. Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці. Juris Europensis Scientia. Випуск 2. 2023. С.41-44. DOI https://doi.org/10.32782/chern.v2.2023.8. http://jes.nuoua.od.ua/archive/2_2023/8.pdf.

22. Ostapenko Yu., and etc. The right to work for Ukrainian refugees and its realization in Europe. Baku State University Law Review Volume 9:1 February. 2023 Human Rights. P.92-110. https://lr.bsulawss.org/wp-content/uploads/2023/04/9BSULawRev1.5.pdf (Scopus)

23. Ostapenko Yu., and etc . Protection of Rights and Freedoms of Minors in Employment:

International Law and Experience of Ukraine. The Age of Human Rights Journal, 20 June. 2023. DOI: 10.17561/tahrj.v20.7114 (Scopus)

Матеріали наукових- практичних конференцій:

24. Остапенко Ю.О. Адміністративний спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. Актуальні проблеми реформування системи законодавства України: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року. С. 86-88.

25. Остапенко Ю.О. Феномен нетипової форми зайнятості. Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 8–9 лютого 2019р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 114-117.

26. Остапенко Ю.О. Неюрисдикційна форма захисту здійснення працівником трудових прав. Право як ефективний суспільний регулятор: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м.Львів, 15–16 лютого 2019 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 53-56.

27. Остапенко Ю.О. Особливості зловживання здійсненням трудових прав працівниками. «Актуальні проблеми правового забезпечення протидії злочинності» від 14 травня 2020 р. Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 104-106.

28. Остапенко Ю.О. Поняття здійснення працівниками трудових прав. «Трудове право та законодавство про працю: шляхи реформування». 15 травня 2020 року. Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 59-63.

29. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав нетиповими працівниками. VIII Міжнародна науково-практичнай конференція «World science: problems, prospects and innovations». 21-23 квітня 2021 року. Торонто, Канада. С. 632-637.

30. Остапенко Ю.О. Особливості юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. Тенденції розвитку науки трудового права та

права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. – Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 41-44

31. Остапенко Ю.О. Посилення соціальної безпеки працівників шляхом оптимізації правового регулювання реалізації трудових прав. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. ІІІ Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. 149 с. С.27-30.

ДОДАТОК 2

Апробація матеріалів дисертації. Висновки, положення і рекомендації, обґрунтовані автором у процесі підготовки дисертаційного дослідження, обговорювались на: 8 міжнародних наукових конференціях: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року), «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15-16 лютого 2019 року), «World science: problems, prospects and innovations» (м. Торонто, Канада, 21-23 квітня 2021 року), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 року), «Потенціал сталого розвитку в умовах сучасних регіональних та глобальних викликів» (м. Чернівці, м. Сучава, 11-13 травня 2022 року), «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року); 2 всеукраїнських наукових конференціях: «Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні» (м. Харків, 28 травня 2020 року), «Трудове право та законодавство про працю: шляхи реформування» (м. Харків, 15 травня 2020 року).