

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ШАПОВАЛОВА КАТЕРИНА РОМАНІВНА

УДК 349.22:[331.44:316.647.82]

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО ЯК ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ
У СФЕРІ ПРАЦІ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

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

Науковий керівник –
Серета Олена Григорівна,
доктор юридичних наук, професор

Харків – 2026

АНОТАЦІЯ

Шаповалова К.Р. Переважне право як елемент механізму реалізації прав у сфері праці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2026.

Дисертацію прив'язано обґрунтуванню переважного права як ключового елемента механізму реалізації права на працю, розробленню процедурного інструментарію його практичного застосування на стадіях добору, перебігу та припинення трудових відносин, у тому числі за впливу спеціальних правових режимів (воєнний стан, цифровізація).

Крім того, дослідження посприяло доктринальному осмисленню: 1) понятійно-категоріального апарату (зокрема, суті понять «механізм реалізації», «право на працю», «переважне право»), який заклав концептуальну, методологічну та теоретичну основу дослідження; 2) місця, історичного розвитку (від античності до сучасності), аспектів і функцій переважних прав (позитивних і негативних; за сферами дії та колом осіб), а також їх динаміки залежно від стадії трудових відносин (добір, перебіг, припинення) із конкретизацією критеріїв об'єктивності, стандартів доказування і процедурних гарантій; впливу переваг, пріоритетів, преференцій, квот, пільг як складових цього права; 3) переважних прав за умов спеціальних правових режимів.

Запропоновано алгоритми реалізації переважного права через: процедурні норми; таксономію переважних прав за групами працівників і сферами діяльності; шляхи адаптації до спеціальних правових режимів (зокрема, воєнного стану і цифровізації). Доведено, що накопичення норм і політик без належних процедур породжує таке явище, як «пастка рішень», що шкодить як реалізації прав, так і економічному зростанню підприємств і соціальній спрямованості держави. Встановлено, що «пастка рішень» – це ситуація, за якої приріст нормативних вимог і політик без належного механізму реалізації знижує правову передбачуваність, викликає формально «законне» порушення прав, сприяє зловживанню правом та

іншими суміжними з ним категоріями. Запропоновано спосіб її подолання – використання чіткого механізму реалізації прав на різних етапах відносин.

У першому розділі головна увага приділена розгорнутій характеристиці прав у сфері праці, їх взаємозв'язку із механізмом реалізації, який було відмежовано від суміжних механізмів. Констатовано, що механізм реалізації права на працю не тотожний механізмам його забезпечення, охорони й захисту, більш того, він не зводиться до жодного з них. Так, право забезпечується шляхом створення нормативних, інституційних і організаційних умов, що, у свою чергу, визнається передумовою реалізації, але це не гарантує фактичного користування правом, бо без операційних процедур право залишається декларативним. З огляду на це забезпечення – складова реалізації, а не «ширше» за неї утворення. Охорона, як відомо, має превентивний характер (профілактика порушень, нагляд, інструктажі), тоді як захист активується і після правопорушення (відновлення права, санкції, процесуальні форми). Спираючись на наведене, констатовано, що механізм реалізації охоплює охорону й захист як можливі фази власної динаміки, однак ними не вичерпується: він являє собою повний ланцюг – від створення умов до фактичного здійснення права, хоча й без обов'язкової наявності спору чи порушення. На відміну від загальних універсальних (юридичного чи правового), механізм реалізації прав у сфері праці є спеціальним. З'ясовано, що в ньому поєднані статичні компоненти (правові норми, інституції, суб'єкти тощо) й динамічні процеси (наприклад, реалізація прав) в одне ціле. До ключових ознак даного механізму віднесено: системність; комплексне охоплення етапів – від нормотворчості до захисту; функціональність (орієнтація на практичне втілення прав і правову визначеність); стадійність; багаторівневність (одночасна дія норм на національному й міжнародному рівнях); міждисциплінарність (урахування соціальних, економічних, психологічних чинників).

Встановлено місце і роль переважних прав у механізмі реалізації права на працю. Констатовано, що переважні права (як-от прийняття на роботу; на залишення під час скорочення штату тощо) розглядається як невід'ємний елемент механізму, що віддзеркалює його загальну структуру. Окреслено відносні переваги вітчизняного

регулювання порівняно з окремими зарубіжними правопорядками (на прикладі Швейцарії). Виявлено, що переважні права мають комплексну природу: вони спрямовані на забезпечення рівних можливостей і недискримінації (меншин і більшості) і є запорукою дотримання принципу єдності й диференціації правового регулювання праці. Це, у свою чергу, сприяє сталому соціально-економічному розвитку, що підтверджено результатами порівняльного аналізу (рівень і якість працевлаштування, оплата праці тощо). Пояснено, як переваги, пріоритети, преференції, квоти, пільги впливають на формування переважного права. Підтверджено відносний характер цього права.

Запропоновано визначення поняття «переважне право на працю» – це правова можливість пріоритетного характеру, що надається визначеним законом категоріям працівників (або роботодавців, зокрема, коли справа стосується пільг) на підставі норм трудового права й відповідних процедур для досягнення фактичної рівності. Виокремлено чотири історичні етапи розвитку інституту переважного права на працю: 1) з XVIII ст. до н. е. по V ст. н. е. – зародження ідей пріоритетності і прототипів переважних прав при доборі і працевлаштуванні з урахуванням галузевої специфіки; у цей час діють звичаєві та казуїстичні норми, класичного трудового права ще немає; 2) з VI ст. по XVII ст. – розвиток переважних прав роботодавця та перші обмеження/преференції у праці (у т. ч. право на відпочинок), що ґрунтуються на звичаєвому праві й релігійних приписах; формуються передумови проведення майбутніх реформ у зв'язку з нерівністю в оплаті праці; 3) з XVIII ст. по 1919 р. – період промислових революцій і становлення національного трудового законодавства; кульмінаційним маркером виступає Бернська конференція 1906 р. щодо заборони нічної праці жінок, що засвідчила перехід від «м'якого» до зобов'язального міжнародного регулювання й закріплення позитивних і негативних переважних прав; 4) з 1919 р. по теперішній час – розвиток сфери прав людини під егідою Міжнародної організації праці, подальше вдосконалення й регулювання переважних прав з урахуванням новітніх викликів. На основі проведеного історико-правового аналізу констатовано, що сучасне розуміння переважних прав – результат тривалої еволюції, оскільки його можна досягнути, лише усвідомивши, що вимогою часу, коли

прискореними темпами відбуваються глобалізація ринку і технологічні трансформації, є адаптація до постійних змін характеру праці.

Другий розділу присвячено ґрунтовному вивченню чинного національного й міжнародного законодавства, що дозволило виявити особливості переважних прав на різних стадіях трудових правовідносин і окреслити напрями їх удосконалення. Доведено, що на етапі добору увагу слід приділяти працевлаштуванню осіб із встановленими законом переважними правами (зокрема, осіб з інвалідністю, ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, кліматичних трудових мігрантів тощо). Враховуючи ризики алгоритмічної дискримінації, запропоновано спеціальний підхід до бачення статусу нових вразливих груп (зокрема, кліматичних трудових мігрантів), протоколи оцінки кадрових систем і незалежний аудит справедливості систем штучного інтелекту (далі – ШІ). Констатовано, що, попри наявність численних актів у сфері трудового права (конвенцій МОП), комплаєнс-, етичного чи технічного профілю (зокрема, CSDDD, EU AI Act), жоден із них не бере до уваги специфіки переважних прав у процедурах добору, що на практиці породжує порушення трудових прав: ризики дискримінації, примусової праці й експлуатації. Аналіз понад 104 актів на перетині ШІ і трудового права у різних юрисдикціях засвідчив: жоден із них наразі не є достатньо дієвим і не сприяє подоланню проксі-дискримінації через високий рівень правової невизначеності. З'ясовано, що на законодавчому рівні слід чітко визначити об'єктивні критерії реалізації переважних прав під час прийняття на роботу (рівень кваліфікації, продуктивність праці тощо), аби мінімізувати суб'єктивізм роботодавця чи систем ШІ й забезпечити справедливий відбір.

Упродовж трудових відносин переважні права реалізуються через спеціальні умови й гарантії для окремих категорій працівників, зумовлені як особливим статусом таких працівників, так і галузями економіки. Із цього випливає розширена класифікація переважного права на працю, а саме за: галузевою належністю (спорт, освіта); природно-географічним (кліматичним) фактором, де особа вимушена працювати за умов підвищеного ризику для здоров'я (наприклад, зона Каховської гідроелектростанції); статтю працівника; наявністю сімейних обов'язків тощо. Виходячи з цього запропоновано, наприклад журналістам, у подальшому надавати

пріоритетний доступ до систем ШІ й роботизованих рішень для роботи в небезпечних регіонах; кліматичним мігрантам – переважні права для протидії експлуатації та ризик-орієнтований підхід до цифровізації (зокрема, через індекс «компенсації (не)вигідності» для корекції дисбалансів у рішеннях роботодавця чи алгоритмів соціальних мереж). Акцентовано на тому, що «компенсація (не)вигідності» – показник, що свідчить про (не)справедливий результат співставлення порівнюваних груп й альтернатив; вимірюється різницею або співвідношенням ключових індикаторів (ймовірність найму чи збереження, рівень оплати, доступ до навчання тощо); пороги, що встановлюються компетентним органом і локальною політикою. Обґрунтовано, що інструментами виправлення структурних розривів для вразливих груп не лише на етапі добору, а й під час роботи є галузеві мінімальні стандарти оплати праці і принцип рівної цінності праці.

Доведено, що на стадії припинення трудових відносин переважне право на залишення на роботі під час скорочення гарантує пріоритет інтересів працівників і запобігає перекладанню економічних проблем підприємства на найуразливіших. Верховний Суд у справах щодо ст. 42 КЗпП України підкреслює необхідність реальної оцінки ділових якостей працівників і недопустимість формального підходу.

Аргументовано тезу про те, що нині існує потреба в уточненні ст. 42 КЗпП України насамперед щодо врахування кваліфікації та продуктивності. Крім того, слід чітко вибудувати ієрархію й розробити коефіцієнти стосовно соціальних чинників (наявність утриманців, стан здоров'я тощо), що має запобігти дискримінації та забезпечити прозорість добору. З огляду на сказане запропоновано впровадити прозорі процедури вивільнення за участю профспілок і державних органів. Виокремлено «подвійний вимір» переважних прав: 1) залишення за критеріями кваліфікації, продуктивності й соціальних пріоритетів (ст. 42 КЗпП України); 2) повторне прийняття протягом року (ст. 42-1 КЗпП України), яке має, на жаль, дуже відносний характер. Наголошено, що відсутність обов'язку повідомляти колишніх працівників про вакансії знижує ефективність реалізації цього права. Емпіричний аналіз 9 768 судових рішень у спорах про звільнення медичних працівників дав змогу виявити типові помилки, причини поновлення на роботі й ключові елементи доказової

бази. Доведено, що відсутність прозорих методик порівняння і документування в галузях високого ризику (зокрема, охорона здоров'я) поглиблює проблему «пастки рішень» під час звільнення, а тому запропоновано інструменти (таксономія, аудит процедур), які підвищують правову визначеність.

У третьому розділі, спираючись на кращий вітчизняний та зарубіжний досвід, обґрунтовано, що існує нагальна потреба в адаптації переважних прав до умов спеціальних правових режимів і нових викликів. Запропоновано модель реалізації переважного права на працю під час воєнного стану: працівники, які відпрацювали щонайменше шість місяців у районах бойових дій, набувають переваг у працевлаштуванні в безпечніших регіонах України тощо.

Доведено, що загальні норми не враховують нових ролей «роботодавця» й породжують прогалини у захисті працівників, з огляду на це існує необхідність поділу режиму регулювання цифрової зайнятості, зосередженого на трудових платформах і системах алгоритмічного управління, на спеціальний, технологічно нейтральний і ризик-орієнтований. Запропоновано оновити дефініції таких понять, як «цифрова трудова платформа», «працівник» і «роботодавець», розрізняючи працю «на» платформі (з елементами субординації) і працю «через» платформу (посередництво). Показано, що алгоритмічне управління фактично перерозподіляє функції роботодавця – від розподілу роботи до контролю й виплат. Ядром підходу є диференціація переважних прав за двома параметрами, як-от: інтенсивність залучення (годинна зайнятість з урахуванням суми роботи на кількох платформах) і ступінь контролю платформи. Спираючись на сказане і результати аналізу європейського законодавства, запропоновано розробити проєкт Закону України «Про цифрові трудові платформи», який врахував би переваги й недоліки його європейських попередників.

Крім того, виявлено законодавчі прогалини у питаннях використання систем ШІ, які слід усунути задля збереження переважних прав. Аргументовано, що на роботодавців, які масово скорочують персонал через автоматизацію, варто покласти обов'язок матеріальної компенсації працівникам, які внаслідок цього не можуть швидко повторно інтегруватися на ринок праці. Запропоновано тимчасово встановити

нормативні пропорції між людською працею і працею, виконуваною ШІ, щоб забезпечити контрольований перехід до нових умов зайнятості. Констатовано, що роботодавцям має бути поставлена вимога (звісно, це має бути законодавчо закріплено), щоб перед запровадженням ШІ, наслідком чого є скорочення штату працівників, він довів економічні переваги не лише для себе, а й для суспільства й обґрунтував неможливість альтернативного збереження робочих місць.

Підтверджено, що трудове законодавство України потребує оновлення з урахуванням глобальних трансформацій світу праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації положення, висновки та пропозиції можуть бути використані для подальшого опрацювання проблем переважного права як елемента механізму реалізації прав у сфері праці в умовах новітніх викликів, у правотворчій діяльності – з метою вдосконалення чинного законодавства України, зокрема в частині правового регулювання платформної зайнятості, а також у правозастосовній діяльності – з метою підвищення рівня реалізації переважних прав і забезпечення належної правової визначеності статусу суб'єктів трудового права.

Ключові слова: працівник, роботодавець, право на працю, трудові відносини, рівність, дискримінація, умови праці, працевлаштування, кваліфікація, цифрові трудові платформи, штучний інтелект, цифровізація, міжнародні стандарти, платформна зайнятість, персональні дані.

SUMMARY

Shapovalova K. R. Preemptive right as an element of the mechanism for the realisation of rights in the field of labour. – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2026.

The dissertation is devoted to substantiating the preemptive right as a key element of the mechanism for realizing the rights in labour field, developing procedural tools for its

practical application at the stages of selection, course and termination of labor relations, including under the influence of special legal regimes (martial law, digitalization).

In addition, the study contributes to the doctrinal clarification and development of: 1) the conceptual and categorical framework, in particular the legal essence and correlation of the concepts of «mechanism of realisation», «right to work», and «pre-emptive right», which forms the conceptual, methodological, and theoretical foundation of the study; 2) the determination of the place and role of pre-emptive rights in labour law, their historical evolution (from antiquity to the present), legal characteristics, and functional dimensions (positive and negative; according to the scope of application and the circle of entitled persons), as well as their transformation depending on the stage of labour relations (selection, course, termination), with a substantiation of criteria of objectivity, standards of proof, and procedural guarantees, including the impact of advantages, priorities, preferences, quotas, and privileges as constituent elements of the pre-emptive right; 3) the peculiarities of the realisation of pre-emptive rights under special legal regimes.

Algorithms for the realisation of pre-emptive rights are proposed through the development and application of procedural norms, a structured taxonomy of pre-emptive rights differentiated by employee groups and fields of activity, as well as adaptive mechanisms applicable under special legal regimes, in particular martial law and digitalisation. It is substantiated that the accumulation of legal norms and policy measures in the absence of adequate procedural mechanisms gives rise to the phenomenon of the so-called «solution trap», which negatively affects the realisation of rights, the economic development of enterprises, and the social orientation of the state. It is established that a solution trap arises where the quantitative expansion of regulatory requirements and policy instruments, without a corresponding mechanism for their implementation, leads to a decrease in legal certainty, generates formally lawful yet substantively unjustified infringements of rights, and facilitates abuses of rights and related legal categories. As a means of overcoming this phenomenon, the study proposes the introduction and consistent application of a clear and structured mechanism for the realisation of rights at various stages of labour relations.

The first section focuses on a detailed analysis of labor rights and their interconnection with the mechanism of realisation, which has been conceptually distinguished from related mechanisms. It is noted that the mechanism for the realisation of the right to work is not identical to the mechanisms for ensuring, safeguarding, and protecting it; moreover, it cannot be reduced to any of them. Thus, the right is ensured by creating normative, institutional, and organisational conditions, which, in turn, are recognized as a prerequisite for realisation, but this does not guarantee the actual exercise of the right, because without operational procedures the right remains declarative. In view of this, enforcement is substantiated as a component of realisation, rather than a broader concept. Safeguarding, as is well known, is preventive in nature (prevention of violations, supervision, instruction), while protection is activated only after a violation has occurred (restoration of rights, sanctions, procedural forms). Based on the above, it is stated that the mechanism of realisation covers protection and defense as possible stages of its internal dynamics, but it is not limited to them: it represents a complete chain – from the creation of conditions to the actual exercise of the right, without the mandatory presence of a dispute or violation. Unlike general universal (legal or judicial) mechanisms, the mechanism for the realisation of labour rights is special in nature. It has been established that it integrates static components (legal norms, institutions, subjects, etc.) and dynamic processes (for example, the realisation of rights) into a single whole. The key features of this mechanism include: systematicity; comprehensive coverage of stages – from rule-making to protection; functionality (focus on the practical realisation of rights and legal certainty); staging; multilevel (simultaneous operation of national and international norms); interdisciplinarity (taking into account social, economic, and psychological factors).

The place and role of pre-emptive rights in the mechanism for the realisation of the right to work have been established. It has been established that pre-emptive rights (such as hiring; retention during staff reductions, etc.) are considered an integral element of the mechanism, reflecting its internal structure. The relative advantages of domestic regulation compared to certain foreign legal systems (with Switzerland used as an illustrative example) have been outlined. It has been found that pre-emptive rights are complex in nature: they are aimed at ensuring equal opportunities and non-discrimination (with respect to both

minority and majority groups) and are a guarantee of compliance with the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor. This, in turn, contributes to sustainable socio-economic development, as confirmed by the results of a comparative analysis (employment level and quality, wages, and related indicators). The dissertation explains how advantages, priorities, preferences, quotas, and privileges influence the formation of pre-emptive rights. The relative and conditional nature of this right is confirmed.

The concept of «pre-emptive right to work» is defined as a legally established opportunity of a priority nature, granted to certain categories of employees (or, in specific cases, employers, particularly with regard to benefits) on the basis of labour law norms and procedural mechanisms, aimed at achieving de facto equality. Four historical stages in the development of the institution of the pre-emptive right to work have been identified: 1) from the 18th century BC to the 5th century AD – the emergence of ideas of priority and early prototypes of pre-emptive rights in recruitment and employment, taking into account industry specifics; at this time, customary and casuistic regulation predominates, and classical labour law has not yet been formed; 2) from the 6th to the 17th centuries – the development of employer-oriented pre-emptive rights and the first limitations and preferences in labour relations (including the right to rest), based on customary law and religious prescriptions; preconditions for subsequent reforms related to wage inequality are formed; 3) from the 18th century to 1919 – a period of industrial revolutions and the formation of national labour legislation; the culminating marker is the 1906 Bern Conference on the prohibition of night work for women, which marked the transition from «soft» international standards to binding regulation and the consolidation of positive and negative pre-emptive rights; 4) from 1919 to the present day – the development of human rights under the auspices of the International Labour Organization, the further refinement and legal regulation of pre-emptive rights, taking into account contemporary socio-economic and technological challenges. Based on the historical and legal analysis, it has been established that the modern understanding of pre-emptive rights is the result of a long-term evolutionary process, since it can only be adequately comprehended in light of the changing requirements of society, where market globalisation and technological

transformation are accelerating, necessitating continuous adaptation to changes in the nature and organisation of work.

The second section is devoted to a thorough study of current national and international legislation, which made it possible to identify the characteristics of pre-emptive rights at various stages of labor relations and outline directions for their improvement. It has been proven that at the selection stage, attention should be paid to the employment of persons with pre-emptive rights established by law (in particular, persons with disabilities, veterans, internally displaced persons, climate labour migrants, etc.). Given the risks of algorithmic discrimination, a special approach to the legal status of newly emerging vulnerable groups (in particular, climate labour migrants), protocols for the evaluation of personnel selection systems, and independent audits of the fairness of artificial intelligence (hereinafter referred to as AI) systems have been proposed. It has been established that, despite the existence of numerous acts in the field of labor law (ILO conventions), compliance-related, ethical, or technical instruments (in particular, the CSDDD and the EU AI Act), none of them take into account the specifics of pre-emptive rights in selection procedures, which in practice leads to systemic violations of labor rights, including risks of discrimination, forced labor, and exploitation. An analysis of more than 104 regulatory and policy acts at the intersection of AI and labor law in different jurisdictions has shown that none of them currently provide sufficient regulatory effectiveness and do not contribute to overcoming proxy discrimination due to a high level of legal uncertainty. It has been established that objective criteria for the realisation of pre-emptive rights during recruitment (level of qualification, labor productivity, etc.) should be clearly articulated at the legislative level in order to minimize the subjectivity of employers or AI systems and ensure fair and transparent selection procedures.

Throughout the employment relationship, pre-emptive rights are realised through special conditions and guarantees for certain categories of employees, determined both by the special legal status of such employees and by the specific sectors of the economy. This leads to an expanded classification of pre-emptive rights to work, namely by: sectoral affiliation (sports, education); natural and geographical (climatic) factors, where a person is forced to work in conditions of increased risk to health (for example, the area of the

Kakhovka Hydroelectric Power Plant); the gender of the employee; the presence of family responsibilities, etc. Based on this, it is proposed, for example, that journalists be granted priority access to AI systems and robotic solutions for work in dangerous regions; climate labour migrants should be afforded enhanced pre-emptive rights aimed at counteracting exploitation and supporting a risk-oriented approach to digitalisation (in particular, through the use of a «compensation (un)profitability» index to correct imbalances in employer decision-making or social network algorithms). It is emphasized that «compensation (un)profitability» is an indicator that reflects the (un)fair outcome of comparisons between comparable groups and alternatives; it is measured by the difference or ratio of key indicators (such as the probability of hiring or retention, level of remuneration, access to training, etc.). Threshold values are established by the competent authority and local regulatory policy. It is justified that effective tools for addressing structural disparities affecting vulnerable groups, not only at the selection stage but also throughout employment, include industry-specific minimum wage standards and the principle of equal value of work.

At the stage of termination of employment, it is demonstrated that the pre-emptive right to remain at work during redundancies guarantees the priority of employees' interests and prevents the economic problems of the enterprise from being shifted onto the most vulnerable. The case law of the Supreme Court regarding Article 42 of the Labour Code of Ukraine emphasises the need for a realistic assessment of employees' business qualities and the inadmissibility of a formal approach.

The need to clarify Article 42 of the Labour Code of Ukraine is justified: first of all, taking into account qualifications and productivity, and then developing a hierarchy and coefficients for social factors (presence of dependents, health status, etc.), which should prevent discrimination and ensure transparency in the selection process. It is proposed to introduce transparent dismissal procedures with the participation of trade unions and state bodies. A «double dimension» of pre-emptive rights has been identified: 1) retention based on criteria of qualifications, productivity and social priorities (Article 42 of the Labour Code of Ukraine) and 2) re-employment within a year (Article 42-1 of the Labour Code of Ukraine), which, however, is very relative in nature. At the same time, the lack of an obligation to notify former employees about vacancies reduces the effectiveness of this

right. An empirical analysis of 9,768 court decisions in disputes over the dismissal of medical workers revealed typical mistakes, reasons for reinstatement and key elements of the evidence base. In general, the lack of transparent comparison and documentation methods in high-risk sectors (in particular, healthcare) exacerbates the problem of ‘decision traps’ during dismissal, and therefore we have proposed tools (taxonomy, procedure audit) that increase legal certainty.

In the third section, based on the best domestic and comparative legal practice, it is argued that there is an urgent need to adapt pre-emptive rights to the conditions of special legal regimes and emerging challenges. A model for the realisation of the pre-emptive right to work during martial law is proposed: employees who have worked for at least six months in areas of active hostilities are granted priority in employment in safer regions of Ukraine, subject to compliance with qualification requirements, etc.

It has been proven that general labour-law norms do not take into account the transformed role of the employer in digitalised labour relations and create regulatory gaps in the protection of employees’ rights. In view of this, there is a need to differentiate the regulatory regime of digital employment, focused on labour platforms and algorithmic management systems, into a special, technologically neutral, and risk-oriented legal regime. It is proposed to update the definitions of «digital labour platform», «worker» and «employer», distinguishing between work «on» the platform (with elements of subordination) and work «through» the platform (intermediation). It is shown that algorithmic management effectively redistributes the functions of the employer – from work distribution to control and payments. The core of the approach is the differentiation of pre-emptive rights according to two parameters: intensity of involvement (hourly employment, taking into account the amount of work on several platforms) and the degree of platform control, which, combined with an analysis of European legislation, allows us to propose a draft Law of Ukraine «On Digital Labour Platforms» that would take into account the advantages and disadvantages of its European predecessors.

In addition, legislative gaps in the regulation of the use of AI systems have been identified, which should be eliminated in order to preserve pre-emptive rights. It is argued that employers who are engaged in large-scale workforce reductions as a result of

automation should be obliged to provide financial compensation to employees who, as a consequence, are unable to reintegrate into the labour market within a reasonable period of time. It is proposed to temporarily establish legally defined proportions between human labour and labour performed by AI systems in order to ensure a controlled and socially responsible transition to new employment conditions. It is stated that employers should be required to be explicitly mandated by law to demonstrate the economic and social benefits not only for themselves but also for society as a whole, as well as to substantiate the impossibility of alternative measures for job preservation prior to the introduction of AI technologies that result in workforce reductions.

It has been demonstrated that Ukraine's labour legislation needs to be updated to take into account global transformations in the world of work.

The practical significance of the results obtained lies in the fact that the provisions, conclusions, and proposals formulated in the dissertation may be used for further elaboration of the problems of preemptive rights as an element of the mechanism for the realization of rights in the field of labor under contemporary challenges, in law-making activities – with a view to improving the current legislation of Ukraine, in particular in the part concerning the legal regulation of platform employment, as well as in law enforcement activities – with a view to increasing the level of implementation of preemptive rights and ensuring the proper legal certainty of the status of subjects of labor law.

Keywords: employee, employer, right to work, labour relations, equality, discrimination, working conditions, employment, qualifications, digital labour platforms, artificial intelligence, digitalisation, international standards, platform employment, personal data.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Шаповалова К. Р. Реалізація переважного права при доборі кадрів: сучасний стан та перспективи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 4. С. 220–224. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-4/50>.

2. Шаповалова К. Р. Актуальні проблеми реалізації механізму застосування переважного права залишення на роботі при вивільненні працівників. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 6. С. 66–71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2023-6-11>.

3. Шаповалова К. Р. Особливості реалізації переважного права в умовах зайнятості на цифрових трудових платформах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 9. С. 171–176. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/38>.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Шаповалова К. Р. До питання переважних прав при звільненні. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до 30-річчя юридичного факультету СНУ ім. В. Даля (м. Дніпро, 19 трав. 2022) / СНУ ім. В. Даля. Дніпро, 2022. С. 166–170.

2. Шаповалова К. Р. До питання реалізації переважного права на працю в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану* : матеріали круглого столу (м. Львів, 12 трав. 2022 р.) / за ред. П. Д. Пилипенка, О. Г. Середи, Л. П. Амелічева. Львів. 2022. С. 210–213.

3. Шаповалова К. Р. Щодо деяких питань цифровізації в трудовому праві. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2022 р.) / за ред. Б. Г. Розовського. Київ, 2022, С. 68–73.

4. Shapovalova K.R. To some foreign aspects of pre-emptive right work. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 трав. 2023 р.). 2023. С. 142–147.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПІДВАЛИНИ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ	15
1.1. Вступні зауваження щодо прав у сфері праці та методології	15
1.2. Генеза, поняття та передумови впровадження переважного права як елемента механізму реалізації права на працю.....	48
Висновки до 1 розділу	69
РОЗДІЛ 2. СУБСТАНЦІЙНО-ФЕНОМЕНОЛОГІЧНИЙ СТАТУС ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА: МІСЦЕ І РОЛЬ У СУЧАСНОМУ МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	77
2.1. Зміст, особливості реалізації та шляхи вдосконалення переважного права на працю на етапі добору працівників	77
2.2. Сучасне регулювання переважного права як елемента механізму реалізації права на працю протягом дії трудових правовідносин	106
2.3. Загальна характеристика переважного права на працю під час звільнення.....	125
Висновки до 2 розділу	143
РОЗДІЛ 3. ДЕТЕРМІНУЮЧИЙ ВПЛИВ СПЕЦІАЛЬНИХ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ	149
3.1. Спеціальний правовий режим та переважні права в умовах військового конфлікту	149
3.2. Переважні права працівників за умов цифровізації і механізм їх реалізації	149
Висновки до 3 розділу	174
ВИСНОВКИ.....	177
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	183
ДОДАТКИ	221
Додаток А	223
Додаток Б.....	223

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВПО – внутрішньо переміщена особа

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ДК професій – Класифікатор професій ДК 003:2010

до н. е. – до нашої ери

ЕСОЗ – електронна система охорони здоров'я

ЄС – Європейський Союз

ЄСХ (переглянута) – Європейська соціальна хартія (переглянута).

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини.

ЗУ – Закон України.

КЗпП України – Кодекс законів про працю України.

КЕП – кваліфікований електронний підпис

Колдоговір – колективний договір

КУ – Конституція України.

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ОАЕ – Об'єднані Арабські Емірати

п. – пункт

р. – рік

ст. – стаття

США – Сполучені Штати Америки

УБД – учасник бойових дій

ШІ – штучний інтелект

BHR (business and human rights) – бізнес і права людини

CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) – Директива (ЄС) про належну перевірку корпоративної сталості та внесення змін до Директиви (ЄС) 2019/1937 і Регламенту (ЄС) 2023/2859.

DLP (Digital Labour Platforms) – цифрові трудові платформи

GDPR (General Data Protection Regulation) – Регламент (ЄС) 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27.04.2016 про захист фізичних осіб у зв'язку з обробкою персональних даних.

EU AI Act (Artificial Intelligence Act) – Регламент (ЄС) 2024/1689 Європейського парламенту та Ради від 13 червня 2024 року про гармонізовані правила щодо штучного інтелекту (Акт про штучний інтелект) та внесення змін до деяких законодавчих актів Союзу.

KPI (key performance indicators) – ключові показники ефективності

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) – Організація економічного співробітництва та розвитку

RAV (Regionale Arbeitsvermittlungszentren) – Регіональні центри зайнятості, (нім.)

SSI – Self-Sovereign Identity (самокерована ідентичність)

UNGPs (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) – Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Права у сфері праці визнаються складовою соціально-економічних прав людини, однак їх дієвість визначається не лише закріпленням їх в нормативно-правових актах, а й наявністю чутливого до внутрішніх і зовнішніх викликів практичного механізму реалізації. Центральним елементом останнього є переважні права, які мають реалізовуватися на всіх стадіях трудових відносин – добору, перебігу й припинення – і які забезпечують не декларативну, а фактичну рівність можливостей для різних груп, зокрема вразливих, працівників більшості або меншості. Сучасні умови, серед них і введення воєнного стану, і пов'язані з цим міграційні й мобілізаційні процеси, платформна зайнятість і поширення систем ШІ, загострюють суперечність між формальною рівністю й потребою у пропорційних адресних перевагах (соціальних, кваліфікаційних, галузевих). За цих обставин виникає «пастка рішень»: норми і політики накопичуються ще з минулих століть, при цьому результати їх застосування у трудових відносинах змінюються неістотно, а іноді мають негативний вплив (наприклад, повернення до примусової праці кліматичних трудових мігрантів). У дисертації зроблена спроба запропонувати шляхи, способи подолання цього розриву – перехід від гарантій до цілісного механізму реалізації з чіткими процедурами, критеріями, конкретними стандартами й підзвітністю (зокрема, для рішень систем ШІ). Уперше системно обґрунтовано концепцію «компенсації (не)вигідності» як тест пропорційності переваг, який рівність можливостей перетворює з декларації на вимірюваний результат.

У вітчизняній і зарубіжній доктрині трудового права ґрунтовно опрацьовані питання права на працю, рівності й недискримінації, окремих інститутів добору персоналу, вивільнення, нетипових форм праці й цифрових трансформацій. Водночас комплексного дослідження переважного права як елемента механізму реалізації права на працю – із визначенням його правової природи, структури, класифікацій, процедурних гарантій, доказових стандартів і алгоритмів правозастосування – досі не проводилося. Через вказане мільйони людей у всьому світі, включаючи українців (як кліматичних трудових мігрантів, біженців тощо), стикаються з бар'єрами у сфері

гарантованого їм переважного права на працю. Саме вказана прогалина і підтверджує актуальність обраної теми. Крім того, до сучасної ситуації, йдеться про введення воєнного стану, масові переміщення і цифровізацію ринку праці, додається ще те, що залишаються невизначеними або фрагментарно висвітленими такі питання, як відсутність: цілісної доктрини переважних прав (мова йде про їх визначення, аспекти, класифікацію, місце в механізмі реалізації права на працю); процедурних гарантій і стандартів доказування щодо цього права на різних етапах трудових відносин (вони просто законодавчо не встановлені); узгоджених критеріїв і вагових коефіцієнтів для порівняння як професійних якостей, так і соціальних пріоритетів під час скорочення; спеціального тесту пропорційності для переважних прав. Наведене варто доповнити ще й тим, що на сьогодні: концепція «компенсації (не)вигідності» потребує апробації; не визначено особливостей систем III і цифрових трудових платформ, нема розуміння, коли вони допомагають переважному праву як елементу механізму реалізації, а коли створюють ризики, включаючи відсутність людиноорієнтованого підходу; не розроблено моделей переважного права на працю для спеціальних правових режимів (цифрові трудові платформи (англ. – *digital labour platform, DLP*), воєнний стан). Таким чином, наявні напрацювання створюють важливе підґрунтя, але ключові зв'язки між принципами рівності, єдності й диференціації і практичною реалізацією переважних прав як складової відповідного механізму залишаються недослідженими. Представлена праця, сподіваємося, сприятиме усуненню прогалин, оскільки її авторка пропонує власне бачення вирішення питань формування цілісної моделі механізму реалізації права на працю, розроблення тесту «компенсація (не)вигідності», визначення процедурних стандартів, доказових вимог і правил використання алгоритмічних систем у трудових відносинах.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до плану наукових досліджень кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого у межах цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання б відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960), а також відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019

«Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» та Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. Тему дисертації схвалено на засіданні вченої ради 11.10.2021 р., протокол № 2. Формулювання завдань і очікуваних результатів корелює із пріоритетами оновлення трудового законодавства України й імплементації міжнародних стандартів праці. Вказане дослідження спирається на досвід, отриманий під час *DSI Excellence Program (PhD) (University of Zurich)*, яка заклала теоретичне підґрунтя цієї праці, зокрема, з точки зору технічних аспектів систем ШІ.

Мета і завдання дослідження. *Мета* – розробити цілісну доктрину переважного права як елемента механізму реалізації права на працю, запропонувати процедурний інструментарій його застосування на етапах добору, перебігу і припинення трудових відносин, а також за умов спеціального правового режиму.

Для досягнення мети поставлено такі *завдання*:

- виявити прогалини в чинних нормах щодо прав у сфері праці й показати, що відсутність процедур їх реалізації зумовлює появу «пастки рішень», незважаючи на їх законодавче закріплення, з урахуванням викликів сучасності (цифровізація, військовий конфлікт тощо);
- систематизувати особливості реалізації переважного права на працю залежно від стадій трудових відносин (добір, перебіг, припинення);
- визначити ризики дискримінації вразливих груп і «зворотної» дискримінації, запропонувати засоби запобігання їм у механізмах реалізації;
- встановити елементи механізму реалізації та його відмінність від суміжних категорій, а також роль переважних прав у системі цього механізму як інструментів фактичної рівності;
- розкрити історико-правові передумови появи переважних прав працівників і простежити їх еволюцію в національній та зарубіжній традиціях, показати, як генеза переважних прав позначається на сучасних критеріях їх застосування;
- розмежувати пільги, переваги, преференції, квоти, пріоритети як складові переважного права;

- визначити мінімальні процедурні стандарти добору (оголошення – оцінювання – рішення) і тести недискримінаційності, придатні для цифрового середовища, зокрема, через розробку таксономії для вразливих груп;
- сконструювати комплаєнс-орієнтир з індикаторами «компенсації (не)вигідності» й процедурами її перевірки в секторальному й соціальному аспектах протягом тривання трудових відносин;
- довести необхідність і доцільність вимоги розробки й закріплення набору коефіцієнтів й індикаторів для застосування ст. 42 КЗпП (кваліфікація, продуктивність, соціальні критерії) у різних галузях національної економіки;
- запропонувати національний план дій під час режиму військового часу (пріоритет для оборонно значущих роботодавців, строкові договори, індивідуальні пріоритети) і механізми повоєнної реінтеграції (баланс інтересів, прозора бальна система);
- оновити дефініції понять «цифрова трудова платформа», «працівник», «роботодавець», запропонувати ризик-орієнтований підхід до регулювання платформної зайнятості за двома параметрами: інтенсивність залучення працівника у годинах (у т. ч. сумарно на кількох платформах) і ступінь алгоритмічного контролю, які зумовлюють появу численних особливостей реалізації прав у сфері праці як проявів переважного права;
- сформулювати вимогу щодо галузевих критеріїв допустимості застосування ШШ, включно з обов'язком роботодавця обґрунтовувати дотримання соціально-економічного балансу при скороченнях;
- розробити перехідні механізми (тимчасові пропорції «людина або ШШ», пріоритизація заміщення у високостресових видах праці) з урахуванням переважних прав вразливих категорій і перетину з нейротехнологіями.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини у сфері реалізації права на працю.

Предмет дослідження – переважне право як елемент механізму реалізації прав у сфері праці на всіх стадіях трудових правовідносин, а також за умов спеціального правового режиму.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертації становлять загальнонаукові та спеціально-юридичні методи, застосовані комплексно для досягнення мети й вирішення поставлених завдань. Так, формально-догматичний і метод тлумачення права стали у нагоді при уточненні дефініцій, аналізі нормативних конструкцій і колізій (наприклад, при формулюванні авторського визначення механізму реалізації права на працю й розмежуванні його із суміжними категоріями); аналізу – при розгляді процедур переважного залишення на роботі (підрозділи 1.2; 2.3). Системно-структурний метод дозволив змодельовати механізм реалізації як цілісну систему (встановлено елементи, зв'язки, стадії тощо; це використано при дослідженні дій на етапі добору) (1.1; 2.1); порівняльно-правовий – зіставити підходи МОП, ЄС і національних правопорядків (підрозділи 2.1; 3.2). За допомогою історико-правового методу здійснено реконструкцію генези переважних прав і пов'язаних гарантій від ранніх моделей до сучасності (зокрема, виокремлено періоди еволюції та їх вплив на сучасні критерії застосування переваг (1.1; 1.2)); кейс-стаді (англ. – *case study*) дозволив проаналізувати судову практику для верифікації стандартів процедур і доказування (наприклад, узагальнити помилки роботодавців у спорах щодо скорочень (консультації з профспілкою, належне пропонування вакансій, ведення доказів) (підрозділ 2.3)); елементи нормативного моделювання – таксономію, матриці (2.3; 3.2). Достовірні, точні й повні уявлення про суть тих чи інших явищ і процесів отримані завдяки критико-аналітичному підходу до ризиків алгоритмічної дискримінації – виявленню проксі-упередженості, інтеграції ризик-орієнтованих процедур для систем ШІ у HR-сервісах і платформної зайнятості (2.1; 3.2). Вказані методи застосовано узгоджено: від теоретичного конструювання механізму реалізації права на працю (1.1) – через порівняльно-правовий і аналіз практик добору й звільнення (2.1; 2.3) – до розроблення процедурних моделей і запобігання алгоритмічній дискримінації в умовах цифровізації (3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше у науці трудового права застосовано оригінальний підхід до розроблення цілісної доктрини переважного права як елемента механізму реалізації права на працю, запропоновано процедурний інструментарій його застосування на етапах добору, перебігу і

припинення трудових відносин, а також за умов спеціального правового режиму. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, належать такі положення. Робота містить сукупність оригінальних результатів, що виносяться на захист.

Уперше:

- запропоновано підстави класифікації та перелік аспектів переважного права на працю: 1) галузевий (публічно-правовий і приватноправовий, з урахуванням природи роботодавця й горизонтального ефекту міжнародних стандартів); 2) міждисциплінарний і функціональний (соціальний та економічний аспекти, баланс інтересів суб'єктів трудового права й відносна свобода добору працівників); 3) регуляторний (колізійний): контекстне визначення пріоритетності й розв'язання конфліктів іноді протилежних інтересів суб'єктів трудового права;

- обґрунтовано доцільність поширення дії переважного права, починаючи з етапу добору на весь період тривання трудових відносин (просування, переведення, умови праці), а також після їх припинення – із фіксацією ризиків проксі-дискримінації за забороненими трудовим правом критеріями;

- розроблено перелік осіб, які мають переважні права на етапі добору, з огляду на вплив галузі національної економіки, професійної діяльності, статусу особи на стан реалізації переважних прав; за природно-географічним (кліматичним) фактором; за статусом особи; наведено приклади, зокрема, щодо нової для вітчизняної науки трудового права категорії – кліматичних трудових мігрантів, котра потребує особливого захисту за умов цифровізації і перебуває у правовому вакуумі з точки зору захисту прав у сфері праці;

- охарактеризовано переважні права під час звільнення з поетапним усуненням колізій і прогалин, зокрема, стосовно пріоритетів: визначено матеріальне «ядро», пріоритет професійних критеріїв (кваліфікація, продуктивність), соціальні – лише за їхньої рівності; стандартизовано методику порівняння;

- концептуалізовано переважне право за умов дії спеціального правового режиму (воєнного стану, цифровізації), через запровадження адаптивних механізмів/ запропоновано адаптивні механізми реалізації: 1) переважне право на працю для легко

інтегровних професій, зокрема, IT-спеціалістів у державах, які приймають біженців, оскільки це має потенціал зниження соціального тягаря щодо надання притулку для інших спеціалістів, які підпадають під «регульовані законом» спеціальності, тобто визнання освіти котрих вимагатиме більше часу; 2) запропоновано категоризацію працівників у державі, що перебуває у стані військового конфлікту, і повоєнну реінтеграцію (нові категорії переваг; система коефіцієнтів, «спорідненість функцій», верифікація внесків під час військового конфлікту); 3) розроблено модель реалізації переважних прав у платформній зайнятості з урахуванням взаємозалежних критеріїв інтенсивності зайнятості працівника й контролю з боку цифрової трудової платформи – із процедурними гарантіями, зокрема, алгоритмічною прозорістю, правом на пояснення й переглядом рішень людиною (англ. – *human-in-the-loop*) – це спрямоване на зразок подолання недоліків законодавства ЄС із цього приводу;

удосконалено:

– критерії мінімальних гарантій реалізації права на працю з урахуванням ринкових дисбалансів попиту й пропозиції і на підставі емпіричних індикаторів ринку праці;

– інструментарій адаптації норм до цифровізації (платформна зайнятості, алгоритмічне управління) через визначення галузевої специфіки, установлення адресних гарантій та запровадження превентивних механізмів антидискримінаційного контролю;

– наукові підходи щодо ієрархії і співвідношення механізмів: юридичний і правовий механізми – загальні; механізми реалізації, забезпечення, охорони, захисту – спеціальні; доведено, що механізм забезпечення є складовою механізму реалізації (а не навпаки), відмежовано реалізацію від охорони й захисту; окреслено роль права на працю як складової, що пов'язує всі елементи механізму, включно з переважним правом;

– структуру і зміст елементів правового механізму з урахуванням національного й міжнародного рівнів і позаправових чинників; продемонстровано їхню практичну дієвість на прикладах зарубіжного досвіду (зокрема, Швеції, Канади, Німеччини, Швейцарії);

- бачення генези переважного права як елемента механізму права на працю, систематизовано у чотири етапи: I – XVIII ст. до н. е.–V ст. н. е.; II – VI–XVII ст.; III – XVIII ст.–1919 р.; IV – 1919 р.–сьогодення;
- визначення переважного права як елемента механізму реалізації права на працю, що діє на всіх стадіях трудових відносин, охоплює нормативне й ненормативне регулювання й забезпечує баланс публічно-правових і приватноправових інтересів (розширено від вузького фокусу «звільнення» до повного життєвого циклу);
- класифікацію переважного права: за рівнем регулювання (національний; наднаціональний – з урахуванням «ефекту Брюсселя»; міжнародно-правовий); за типом норм (м'яке або жорстке право); за стадією трудових відносин (добір, тривання, припинення); за характером обов'язку (позитивне чи негативне), що в сукупності впливає на абсолютний чи відносний характер такого права, а отже, має прикладне наповнення;
- підхід до колізій прав: пріоритет безпеки праці над прибутком компанії щодо використання III, зокрема, через секторальну пріоритизацію інвестицій у *safety-first tech*; поширення *HRDD* за межі індивідуального договору (переважне право доступу до таких систем III залежно від сфери діяльності);
- наукові підходи щодо політики оплати праці: перехід до мінімальних галузевих стандартів, оцінка «роботи рівної цінності», антидемпінговий нагляд і дієві процесуальні засоби (зсув тягаря доказування, санкції);
- процедуру звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України як доказову, поетапну й гарантійну; надано ієрархію соціальних критеріїв і формалізовані правила *tie-break* для масових скорочень;
- положення щодо обґрунтування необхідності визначення стандартів припинення трудових відносин: наведено типові порушення й галузеві особливості (зокрема, у медицині);
- характеристику «*smart mix*» як гнучких нормативно-правових інструментів: використання адаптованих до окремих випадків засобів регулювання нових форм зайнятості та праці певних категорій працівників, керуючись принципом єдності та диференціації й ідеєю динамічності трудових прав;

– доводи стосовно необхідності методологічного переходу від фрагментарного, галузево замкненого підходу до цілісного бачення механізму реалізації права на працю як самостійного виду механізму з власними ознаками; запропоновано аналітичне бачення «пастки рішень» (нормативного дублювання положень у сфері права на працю) для оцінки фактичної дієвості цього механізму;

– підстави систематизації ознак механізму реалізації: дуальність «статичність/динамічність», системність, комплексність, функціональність, стадійність, визначеність сфери реалізації, багаторівневість;

набули подальшого розвитку:

– методологія оцінки впливу правового регулювання переважного права на працю окремих груп працівників на різні стадії трудових відносин;

– визначення понять «працівник» і «роботодавець» в умовах платформної зайнятості. Під працівником *DLP* пропонується розуміти фізичну особу, яка виконує трудові завдання або надає послуги, що оплачуються через *DLP* на підставі тристоронньої взаємодії, певним чином керується алгоритмами такої платформи, при цьому незалежно від її юридичного статусу в рамках національного законодавства, а під роботодавцем *DLP* – суб'єкта трудових відносин, який здійснює управління й контроль за виконанням роботи або наданням послуг через *DLP*, виконуючи при цьому одну або кілька ключових функцій роботодавця (зокрема, із встановлення і припинення правових відносин із працівниками, розподілу роботи й прийому її результатів, здійснення виплат, управління внутрішніми й зовнішніми ринками підприємства з різним рівнем інтенсивності). Запропонований підхід до визначення зазначених суб'єктів не лише відображає новітні трансформації субординації та асиметрії влади в трудових відносинах в умовах платформної зайнятості, а й спрямований на запобігання ситуаціям підміни трудових відносин цивільними чи іншими правовідносинами.

Практичне значення одержаних результатів. Викладені в дисертації положення, висновки й пропозиції можуть бути використані у:

– *науково-дослідній сфері* – для подальшого вивчення проблемних питань переважного права як елемента механізму реалізації прав у сфері праці;

- *правотворчості* – із метою вдосконалення норм чинного законодавства України з питань прав у сфері праці на різних етапах трудових відносин;
- *правозастосуванні* – покращення стану реалізації переважних прав і рівня їх правової визначеності;
- *освітньому процесі* – при викладанні дисципліни «Трудове право», відповідних спеціальних курсів, а також для підготовки навчальних матеріалів.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорено на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, представлено у доповідях на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних заходах, а саме: Круглий стіл «Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану» (м. Львів, 12 трав. 2022 р.), Всеукраїнська науково-практична конференція «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м.Дніпро, 19 травня 2022 р.), Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих науковців «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (м. Київ, 10 листопада 2022 р.), Міжнародна науково-практична конференція науковців, молодих вчених та правників «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м.Київ, 18 травня 2023 р.) та відображено в опублікованих матеріалах авторки.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (363 найменування) й додатків. Загальний обсяг дисертації – 257 сторінок. Обсяг основного тексту – 182 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПІДВАЛИНИ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ

1.1. Вступні зауваження щодо прав у сфері праці та методології.

Права у сфері праці перебувають у стані постійних трансформацій, зумовлених зміною умов праці, розвитком ринку праці й соціально-економічними викликами. Це, з огляду на їх природу, пояснює динамічність цих прав та еволюціонування через зміну обсягу існуючих прав, скасування окремих норм і виникнення нових правових інструментів.

Станом на теперішній час як приклади викликів можна навести:

1) переміщення населення внаслідок військових конфліктів: а) внутрішнє переміщення осіб, у яких виникають проблеми доступу до працевлаштування й гідних умов праці з огляду на наявні регіональні економічні диспропорції або руйнування інфраструктури у зонах конфліктів, а також перепони, пов'язані з упровадженням високих технологій [2, с. 1–18]; б) зовнішня міграція, за якої людина стикається з бар'єрами при пошуку роботи у країнах, що приймають, через бюрократичні процедури; експлуатацію праці мігрантів, які не обізнані у нормах законодавства про працю країни, що приймає; як наслідок, психологічний стан працівників погіршується; спостерігається відтік висококваліфікованих робітників різних секторів [3];

2) поширення неформального сектора економіки («тіньова економіка») й незадекларованої зайнятості (особливо у сільській місцевості), які залишають значну частину працівників поза системою соціального захисту, призводять до втрати податкових надходжень і створюють нерівні умови конкуренції;

3) непотизм (фаворитизм) у практиці працевлаштування, тобто надання привілеїв родичам чи друзям, а також монополізм ключових галузей економіки, що створює нерівність у доступі до роботи, підриває довіру до роботодавців й обмежує конкуренцію;

4) недостатнє врахування гендерних аспектів (наприклад, через надмірне регулювання і недостатню лібералізацію у сфері права на працю жінкам створюються перешкоди у доступі до ринку праці замість забезпечення рівних умов);

5) поглиблення цифровізації (англ. – *digitalisation*), зокрема, нетипових форм зайнятості, як-от фріланс, дистанційна робота і платформна зайнятість [4, с. 233–243], що зумовлює необхідність переосмислення не лише змісту трудових прав, а й ефективності їхньої реалізації (оплати праці осіб, зайнятих у платформній економіці).

Внаслідок цих сучасних внутрішніх і зовнішніх викликів, а отже, трансформації соціально-економічних реалій у сфері праці, з'являються якісно нові й різноманітні перешкоди для реалізації трудових прав. Проте вони носять не випадковий, а системний характер, що логічно зумовлює потребу в переосмисленні й адаптації нормативно-правового регулювання. З огляду на те, що йдеться про якісно новітні виклики, зауважимо, що вони об'єктивно потребують відповідних «нових» правових і організаційних рішень.

На нашу думку, одним із них є адаптація, яка може передбачати розвиток диференційованої «розумної суміші» (англ. – «*smart mix*») прав і обов'язків для суб'єктів трудового права залежно від: 1) стадії трудових відносин, правового статусу суб'єкта, форми організації праці, правового режиму; 2) потреби законодавчого втручання з метою уточнення прав чи їх дерегуляції. Варто додати, що у вітчизняному трудовому законодавстві адаптація права часто відбувається також шляхом застосування таких категорій, як «перевага», «пільга», «преференція» та ін., що з позицій зарубіжного досвіду, де такі категорії менш поширені, є унікальною рисою. Розуміючи все це, пропонуємо *smart mix* розглядати не як сукупність розрізнених винятків, а як типовий елемент реалізації права на працю. Такий підхід слід застосовувати, зокрема, при окремих змінах правового регулювання гнучких форм зайнятості, забезпеченні соціального захисту вразливих груп працівників, а також задля подолання фактичної нерівності в доступі до роботи, реалізації права на справедливу оплату й безпечні умови праці, тобто широкого кола прав у сфері праці.

Дана ситуація також зумовлена потребою підвищення рівня правової визначеності, удосконалення процедурної складової забезпечення прав і дотримання

виконання обов'язків суб'єктами трудового права, зокрема: 1) державними органами, які забезпечують належний контроль і створюють нормативні акти, адаптовані до сучасних викликів, в тому числі за умов врахування законів ринку (фундаментальних економічних принципів); 2) організаціями працівників і роботодавців, що мають сприяти налагодженню діалогу для досягнення балансу інтересів; 3) роботодавцями, які виступають зобов'язаними суб'єктами щодо забезпечення гідних умов праці. Збільшення кількості бар'єрів у реалізації права за рахунок появи нових негативно позначається на цій визначеності, оскільки супроводжується фрагментарністю правового регулювання, наявністю прогалин і колізій, недостатньою процедурною визначеністю порядків реалізації трудових прав. Відтак актуалізується потреба у розробленні й удосконаленні правових засобів і процедур, здатних ефективно забезпечувати реалізацію трудових прав у сучасних соціально-економічних умовах. Як приклад нишніх порушень гарантій гідної праці можна навести неоплачувані стажування у сфері мистецтва, коли під виглядом «навчання» фактично виконується робота без належної винагороди. Поширення платформної зайнятості й інструментів ШІ додатково посилює вказану тенденцію через зниження стандартів оплати й залучення дешевшої робочої сили з третіх країн, що спричиняє знецінення освіти і професійних навичок вітчизняних митців [1, с. 151]. На тлі цього (для вирішення проблеми) виправданим є звернення до «переважного права» не лише як складової системи трудових прав, а як інструменту забезпечення фактичної рівності й диференціації правового регулювання праці в межах концепції *smart mix*, що дає змогу поєднати загальні гарантії зі спеціальними правовими перевагами залежно від статусу працівника, виду й умов праці. Відповідно, нормативне закріплення, понятійно-категоріальний апарат, підстави, межі й процедурні гарантії реалізації переважного права потребують подальшого доктринального осмислення й систематизації з урахуванням сучасної практики правозастосування.

Однак для виконання завдань, пов'язаних із упорядкуванням законодавства у сфері переважного права, передусім необхідно надати теоретичне визначення ключових для цього дослідження категорій, а саме: права на працю як концептуального ядра системи прав у сфері праці, включаючи методологічні підходи

до нього; загальних і спеціальних механізмів; і лише після цього – переважного права безпосередньо. Висловлене пояснюється тим, що стосовно інтерпретації всіх згаданих категорій немає єдиної думки, одностайності, а це, звісно, істотно впливає на формування послідовних висновків дисертації. Усвідомлення суті і змісту цих категорій допоможе відповісти на такі питання: 1) що слід розуміти під правом на працю сьогодні, щоб передбачити й запобігти можливим порушенням щодо окремих категорій працівників (зокрема, митців із наведеного вище прикладу), залишившись неупередженими, не завдавши шкоди зайвим нормативним втручанням (бо це відносне право); 2) які окремі особливості механізмів реалізації трудових прав найбільш важливі для нейтралізації практик порушення (наприклад, неоплачуваних стажувань саме у сфері мистецтва); 3) яку роль у цьому може відігравати соціальна група працівника (зокрема, жінка з України з сімейними обов'язками), його сфера діяльності (мистецтво), форма праці (наприклад, платформна зайнятість), тобто за збігу яких фактів треба звернутися до переважного права на працю?

Розпочнемо із огляду права на працю, яке в його сучасному розумінні можна віднайти за період подій Французької революції 1848 року, коли вперше було офіційно проголошено ідею забезпечення зайнятості як засобу досягнення соціальної справедливості [6, с. 470], зокрема, через запровадження гарантій зайнятості для всіх громадян. До речі, наведене залишається справедливим і нині. Згодом право на працю стало фундаментальною складовою функціонування соціальних держав (зокрема, відповідно до статті 1 Конституції України), а також було доповнене положеннями про захист від безробіття, забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці тощо.

Сьогодні право на працю під впливом принципу єдності й диференціації набуває особливостей для конкретних груп працівників (жінок, працівників з інвалідністю тощо), тобто більш вираженого характеру отримують положення, адресовані конкретним групам працівників чи роботодавців, зокрема, через природньо існуючу різницю між індивідами, яка може суттєво впливати на можливість реалізації права на працю. Однак це не лише пов'язано з принципом єдності й диференціації правового регулювання праці, що поширюється на всі трудові відносини й на відносини, тісно пов'язані з працею, а й є вирішальним для

дослідження переважного права. Отже, слід зважати на той факт, що право на працю сьогодні полягає не лише у забезпеченні рівних умов праці для всіх категорій працівників (єдність), а й в урахуванні специфіки різних категорій працівників і характеру їхньої праці, тому диференціація передбачає особливий підхід до регулювання умов праці для певних груп працівників, беручи до уваги їхні професійні, вікові, гендерні особливості або умови праці (наприклад, важкі, шкідливі або небезпечні), що, очевидно, не зводиться до уніфікації.

Крім того, принцип, що розглядається, також відображає вплив на права у сфері праці соціальних, економічних, технологічних змін, зокрема, з урахуванням специфіки роботи в інноваційних сферах, таких як системи ШІ чи праця на *DLP*. Наприклад, з'являються нові категорії працівників (платформні працівники, аудитори ШІ тощо), які мають певні особливості у сфері праці з огляду на їхній робочий час, завдання й нерідко залишаються поза сферою дії норм трудового права. Водночас зазнає істотних змін і роботодавець, єдність розуміння якого порушено цифровізацією (наприклад, «уберізм») як складовою глобалізаційних процесів, що зумовлює особливості ф потребу в оновленні його трудових обов'язків. Зокрема, висловлене стосується роботодавця-*DLP*: дотримання ним вимог про захист персональних даних та, у певних випадках, його часткового звільнення від дотримання колективних трудових прав.

Варто додати, що в більш глобальному сенсі багато з цих зрушень у суспільстві не лише переслідувало економічно зумовлену мету – збереження прибутку (як системи ШІ, платформна зайнятість), а й надавало кращі (у порівнянні з попереднім періодом) можливості у сфері права на працю, особливо для осіб із сільської місцевості, осіб із сімейними обов'язками або в цілому для осіб із країн, що розвиваються, тощо. Одночасно із цим починаючи з минулого десятиліття під егідою «права на працю» просувалася концепція «свобода від інструментального та неусвідомленого вибору праці» [7, с. 5], зокрема, свобода від необхідності під тиском державних органів погоджуватися на будь-яку роботу [8], тобто такі нові технології (цифрові платформи, ШІ) й побудовані навколо них бізнес-моделі слугували цій меті шляхом розширення кола доступних спеціальностей, полегшення доступу до ринку

праці інших країн, забезпечення можливості працевлаштування в умовах міграції, пропонування гнучких форм зайнятості для осіб із сімейними обов'язками або навіть перекладення рутинних завдань на ШІ, надавши більше часу для вирішення креативних завдань тощо. Враховуючи неабсолютний характер права на працю, тобто те, що воно не гарантує конкретного робочого місця [9, с. 317; 10, с. 2], все вказане було кроком до вирішення конфлікту між «правом на бажану працю», «обов'язком працювати» і «примусовою працею» [11, с. 35], включаючи зменшення кількості «типово небажаних професій чи трудових функцій» за рахунок ШІ. Однак балансу між згаданими категоріями і досі не досягнуто, при цьому на зміну позитивним трендам у сфері права на працю прийшли численні порушення, такі як «самоексплуатація», «сучасне рабство». Примітно, що їх жертвами найчастіше стають ті особи, які на початковому етапі появи цих технологічних змін зазнали тимчасового покращення свого становища у сфері трудових прав [12, с. 8; 13]. Йдеться про те, що жертви порушень – це певні категорії осіб, за певних форм праці й здебільшого за окремих спеціальних правових режимів, що підтверджує гіпотезу про важливість нормативного втручання саме щодо них. Повертаючись до прикладу про митців, які на початку отримали більш широкий доступ до (глобального) ринку праці і гідної оплати замість неоплачуваних стажувань, наголосимо, що тепер їх праця знецінюється через появу нових технологій.

Примітно, що сказане стає проблемою навіть для ліберальних демократичних країнах, що можна продемонструвати на прикладі України й Швейцарії, розглянувши реалізацію права на працю вразливих груп населення (мігрантів), зробивши наше дослідження більш наочним. Для порівняння обрано ці дві країни з огляду на їх відданість верховенству права й демократії, попри різний стан економік, і мотивоване бажанням продемонструвати спільні проблеми у сфері права на працю.

Перед національною правовою системою України, як зазначалося на початку даного підрозділу, постають виклики, через які спостерігаються нестабільність у зайнятості, регіональні диспропорції, нерівність доступу до ринку праці різних груп, зокрема, внутрішньо переміщених осіб [14]. При цьому стосовно останньої групи частіше за деякі інші групи працівників фіксується дискримінація [17] за ознакою

такого переміщення, зокрема, з боку бізнесу [15; 16]. Як свідчить досвід Швейцарії, із такими викликами стикалася і ця держава. Так, відомі непоодинокі випадки, коли працівників-мігрантів фактично «блокували» на низькокваліфікованих посадах у межах функціонування Регіональних служб зайнятості (нім. – *RAV, Regionale Arbeitsvermittlungszentren*) [18], що, звісно, суперечить обов'язку держави не перешкоджати рівному доступу до гідної праці й забезпечувати горизонтальну дію заборони дискримінації в приватноправових трудових відносинах [19]. Такі практики створюють ситуації, коли нав'язувана «будь-яка» праця (наприклад, кол-центр для осіб із вищою освітою за іншим фахом) суб'єктивно сприймається як «гірша за відсутність зайнятості», призводить до психологічних розладів [20], порушуючи як баланс між «правом на працю» і «обов'язком працювати», так і мінімальний обов'язок держави гарантувати доступ до роботи, що забезпечує гідне життя для вразливих груп [21]. Як показує вивчення ситуації в Швейцарії, прогалини процедурного регулювання спричиняють взаємні зловживання залученими суб'єктами трудового права: затягування інтеграційних заходів, фіктивну активність у пошуку роботи з боку кандидатів і непрямую дискримінацію чи примушування до інструментальної зайнятості з боку органів влади [22], попри задекларовані інтеграційні цілі міграційної політики [23]. Нині такі виклики, як зловживання й дискримінація щодо внутрішньо переміщених осіб (зокрема, на підставі мови), й ризики, пов'язані з (не)поверненням громадян із-за кордону [24], постають перед Україною, що в умовах низьких процедурних бар'єрів для зловживань [25, с. 4] вимагає нормативного посилення саме процедурного компонента. Зауважимо, що спільним для обох країн є те, що вказані порушення зазвичай стосуються не всіх працівників в цілому, а певної окремої (здебільшого уразливої) групи населення, яка не набула додаткових прав для досягнення їх рівності з іншими працівниками. Іноді порушенням сприяють цифрові платформи чи алгоритми систем ІІІ, які автоматично надають відмову таким кандидатам на етапі розгляду резюме на підставі міграційного статусу (в т. ч. регіону проживання), або навіть просувають лише для них вакансії, які не відповідають умовам гідної праці (див. розділ 2, 3). Наведений приклад проблеми

праці мігрантів свідчить про недостатню розробленість певних додаткових прав у сфері праці щодо потенційно більш уразливих груп населення.

Як показало дослідження категорій «розумна зайнятість» [50], «мотивація» [5, 104], які є актуальними на етапі добору й тривання трудових відносин, подібні виклики є справедливими. Саме їх поява змінила вектор добору кадрів від суто оцінного до визначеного на підставі показників (як-от хронічний стрес, депресія; примус до інструментальної праці через «обов'язок» працювати під загрозою санкцій [51; 52]) і на рівні права ЄС. Так, більшість відомих нам випадків порушення (а саме примус чи недостатню мотивацію) права на працю стосується осіб, які перебувають в уразливому становищі як суб'єкти трудових відносин, наприклад, через наявність утриманців, міграційний статус, особливості «входу» до певної професії тощо. Висловлене підтверджується і судовою практикою ЄСПЛ, зокрема: 1) у справі Ван дер Мусселе (англ. – *Van der Musselle*) Суд спирався, по суті, на три критерії для згоди: обґрунтованість виконуваної роботи; її переваги; пропорційність її тягара [52]. Беручи це до уваги, зробив наступний висновок: «...з огляду на потенційно негативний вплив нестабільної зайнятості на психічне здоров'я та благополуччя, така робота може не підходити для всіх, особливо для тих, хто не має належної соціальної підтримки або вже має проблеми з психічним здоров'ям [53]»; 2) у справі *C.N.* та *V.* проти Франції, де ЄСПЛ інтерпретував поняття «непропорційний тягар» через критерій «тип і обсяг пов'язаної роботи», він зробив такий висновок: щоб робота визнавалася примусовою працею, вона повинна бути чимось за межами того, що зазвичай можна очікувати як частину повсякденного життя, чи то сімейного, професійного, чи суспільного.

Наведені вище приклади засвідчують, що подальший розвиток вітчизняного законодавства про працю має бути спрямований не стільки на декларативне розширення змісту права на працю, скільки на удосконалення процедурних механізмів його реалізації. Право на працю – як у широкому (права у сфері праці), так і у вузькому (право на працевлаштування і роботу в межах трудових правовідносин [26, с. 216]) розумінні – вимагає розроблення послідовного алгоритму дій держави, роботодавців і працівників: від соціальних програм і спеціальних гарантій для

уразливих груп до чітких процедур відбору, працевлаштування, звільнення, контролю та відповідальності. Незважаючи на відносний характер цього права, наведені приклади порушень є неприпустими. *Smart mix* прав має водночас запобігати описаним вище прикладам порушень прав у сфері праці і враховувати допустимий рівень обтяжень для роботодавця, наприклад, з огляду на різні ризики (відтік кваліфікованих кадрів; галузь національної економіки).

Попри певні нюанси, спільним як для широкого, так і для вузького трактування права на працю залишається чітке й ефективне правове регулювання. Як впливає з вказаного раніше, недоліки останнього простежуються і на міжнародному, і на національному рівнях. Наприклад, багато складових права на працю, хоча і закріплені вже в законодавстві, проте відсутнє розуміння алгоритму їх реалізації, що призводить до істотних порушень (див. *World Right Index*). Так, Україною ратифіковано 72 Конвенції МОП, положення яких набули подальшого розвитку в національному законодавстві (див. приклади у табл. 1), що свідчить про вагомий вплив міжнародних стандартів на права у сфері праці. Однак згідно з емпіричними дослідженнями існуючі моделі реалізації права на працю, розроблені на основі всієї сукупності згаданих міжнародних актів, слабо або навіть негативно впливають на право, що розглядається. Загальновізнано, що приписи КЗпП України та інших чинних законодавчих актів у сфері праці, так само як і численні законодавчі ініціативи, не вирішують проблеми комплексно – імплементація положень МОП відбувається радше методом рецепції, аніж трансформації [27]. Як наслідок, не уточнено обсяг пропонованих прав (які є, більшою мірою, декларативними принципами [55; 56; 57; 58]). Інакше кажучи, додавання процедурного компонента [40; 41, с. 147; 42; 43; 44], спрямованого на втілення в життя таких норм, як доступ до зайнятості, недискримінація чи соціальний захист працівників, а також налагодження діалогу між різними рівнями регулювання – міжнародним, регіональним, національним, корпоративним і локальним; підвищення ефективності й дієвості норм [39] – є винятком, аніж загальним правилом, як і начебто уточнення окремих проблем із реалізацією згаданих прав в певних галузях національної економіки. З огляду на наведене постають питання: який підхід одночасно дозволяє системно врахувати

різноманітні виклики, сфери діяльності й групи працівників і забезпечити більш ефективне нормотворення порівняно з тим, що нині застосовується; як національний законодавчий орган може впоратися із цією дуже комплексною проблемою?

Спробуємо відповісти на них. Реалізація трудових прав – ключовий чинник забезпечення соціальної справедливості, неупередженості і сталого розвитку, зокрема, через гарантування справедливого доступу до праці в умовах конкуренції. Наприклад, за даними офіційної статистики МОП, нині кожна тридцята особа зазнає перешкод у доступі до праці в ЄС через дискримінацію за прізвиськом, кожен восьмий кліматичний трудовий мігрант стає жертвою примусової чи рабської праці тощо. Виходячи з наведеного можемо сміливо стверджувати, що, попри сотні міжнародно-правових актів у сфері гарантування прав у сфері праці, питання безперешкодної реалізації багатьох із них не було успішно вирішене. Іншими словами, на практиці нагромадження матеріальних або процесуальних норм без належного процедурного механізму реалізації виявилось малоефективним, що і призвело до «пастки рішень». До речі, даний термін запозичено з ІТ, однак саме він найкраще описує проблему реалізації трудових прав: накопичення численних нормативних або інших рішень, які через свою недостатню ефективність або несумісність блокують досягнення на практиці їхніх цілей або навіть послаблюють можливість реалізації прав. Так, попри законодавче закріплення значної кількості прав у сфері праці, проблема віднайдення дієвого механізму їх реалізації залишається невирішеною [61, с. 214] – бракує окремих його елементів. Цей механізм є однією із ключових категорій для даного дослідження, а тому потребує відповіді питання щодо його правової природи, розпочинаючи з встановлення ознак, продовжуючи розмежуванням із суміжними категоріями і закінчуючи впливом його окремих елементів на досліджувану тему.

Першими розглянемо ознаки, котрі впливають як з особливостей, які впливають із тлумачення категорій «механізму» і «реалізації прав (на)» [61].

Із наведеного на самому початку даного підрозділу випливає, що перша ознака механізму реалізації – стадійність, під якою слід мати на увазі чітке розуміння обсягу прав і їх процедурного компоненту на кожному етапі трудових відносин [62]. Наприклад, стадія працевлаштування має сталу проблему необґрунтованої відмови у

прийнятті на роботу. На думку О. М. Ярошенка [59, с. 146–148], її варто розглядати як самостійну трудову аномалію з власними критеріями відмежування від правомірної відмови і з акцентом на доказових і процесуальних параметрах захисту (насамперед, що саме має бути предметом доведення). У різних сферах діяльності вона може мати особливе забарвлення, наприклад, вищезгадані митці часто отримують необґрунтовану відмову у праці через своє соціальне походження, яке маскується іншими формально-допустимими причинами. Водночас В. В. Жернаков [60] звертає увагу на іншу практичну складність, коли у процедурах добору суб'єктом фактичної відмови може виступати не лише керівник роботодавця, а й інші уповноважені учасники процедури, що безпосередньо впливає на належне визначення відповідача і меж предмета доказування у спорі. У судовій практиці ці проблеми додатково конкретизуються. Так, Верховний Суд у справі № 349/81/18 від 27.03.2019 [63] пов'язує заборону необґрунтованої відмови з наявністю прямого законодавчого обов'язку укласти трудовий договір, окреслює підхід до оцінки «необґрунтованості» через відсутність належної мотивації або посилення на обставини поза «діловими якостями», що на практиці підсилює асиметрію доказів між кандидатом і роботодавцем і формує специфічні бар'єри оскарження. На нашу думку, станом на тепер у багатьох випадках дійсно важко відстежити й довести: чи то були «ділові якості» працівника, або, наприклад, прихована за цим дискримінація за певною ознакою. Однак завдяки здобуткам практики й доктрини питання визначення відповідача набуло більшої визначеності. Проте, і про це вже йшлося, з подібними складнощами в реалізації прав у сфер праці стикають на всіх етапах трудових правовідносин, при цьому прогнози щодо їх вирішення стають більш оптимістичними, якщо звужувати предмет розгляду до проблеми окремого суб'єкта правовідносин на певному етапі (йдеться про етап, що передує, протягом існування чи припинення) трудових відносин щодо конкретного права.

Другою ознакою механізму реалізації трудових прав є «якість і визначеність сфери реалізації», тобто чітке розуміння кола суб'єктів трудових правовідносин і їхнього правового статусу як на національному, так і на міжнародному рівні, з урахуванням обсягу прав й обов'язків кожного учасника [64]. Виходячи з цього,

засадничою умовою реалізації трудових прав є нормативно-правова база [65 с. 147], при створенні якої беруться до уваги потреби і виклики. Відбувається так: законодавчі ініціативи перетворюються на норми права, що в подальшому забезпечують трансформацію задекларованих у праві цінностей у дієві соціальні механізми.

З огляду на це існування Конституції, міжнародно-правових договорів, КЗпП України та інших актів трудового законодавства або прийняття нового Трудового кодексу – надзвичайно важливий факт, але справа в тому, що більшість питань вирішується лише частково, бо постають численні зовнішні й внутрішні виклики, що можуть створювати бар'єри для такої реалізації, що й зумовлює «міждисциплінарність» механізму реалізації прав і визнається його третьою ознаку. Звісно, для досягнення результату варто на все швидко реагувати.

Подовжуючи висвітлення питання, наголосимо, що при розгляді реалізації права у сфері праці не можна абстрагуватися від аналізу впливу визначених чинників на різних етапах життєвого циклу правової норми у сфері праці. Йдеться про такі, як: нормопроектувальна діяльність (проектування і формулювання норми за умов спеціальних правових режимів тощо); прийняття й офіційне оприлюднення; інституційне й організаційно-правове впровадження (зокрема, як позначається міграційна криза на діяльності служб зайнятості); судова практика застосування і тлумачення (наприклад, упередженість і різниця в розумінні термінів міжнародним і національним правом), якою остаточно формується законне змістове трактування правової норми в кожному окремому випадку. Це дозволяє виокремити четверту ознаку механізму реалізації – його складність і багаторівневість, що, своєю чергою, вимагає послідовності в його дослідженні. Вказана ознака підтверджується у загальному контексті самою сутністю поняття «механізм», який розуміється як 1) пристрій, що передає або перетворює рух; 2) внутрішня структура або устрій чогось; 3) сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище [66, с. 119]. Зосередження уваги на механізмі як концептуальній категорії дозволяє всебічно охопити правову дійсність, аналізуючи її в єдності структурних елементів і процесів, що забезпечують функціонування й розвиток права [67, с. 67]. Навіть на рівні

термінології механізм постає як поєднання структурного (статичного) і процесуального (динамічного) елементів, тобто як сукупність взаємопов'язаних елементів, що утворюють певну динамічну систему (системність як ознака).

Беручи це, тобто двоєдину природу механізму, до уваги можна вести мову також про його п'яту ознаку – статичність і динамічність. Із системності, статичності та динамічності випливає узагальнена ознака – комплексності, мається на увазі його багатогранність, багаторівневність і взаємозв'язок усіх елементів, які забезпечують практичне втілення прав у реальність.

Спираючись на вищенаведене, можемо сміливо стверджувати, що механізм реалізації, крім того, є функціональним ядром правового регулювання – він забезпечує не лише закріплення прав у законодавстві, а й їх практичне втілення, законність правозастосування, правову визначеність суб'єктів під час інтерпретації законодавства, а також подальшу справедливість у сфері правових відносин, з чого випливає його шоста ознака – функціональність і системність.

Для подальшої характеристики механізму реалізації важливими є мета його існування, засоби, які застосовуються при його дії, а також система його елементів [68, с. 78]. Такими елементами можуть бути, наприклад, суб'єкти права [69, с. 227], правові норми [70, с. 451], їх взаємодія за умов «пастки рішень» [71] чи впливу інших дисциплін [72]. Інакше кажучи, ефективність механізму реалізації визначається не лише змістовною якістю правової норми, а й ступенем інституційно-організаційної узгодженості інституційної структури і процедур, що забезпечують її застосування. Отже, механізм реалізації охоплює не лише закріплене в нормі право, а й усю систему юридично значущих наслідків, які настають у процесі його здійснення, з урахуванням як зовнішніх, так і внутрішніх викликів соціально-економічного чи правового характеру. Варто додати, що така система поєднаних елементів покликана не лише створювати умови для реалізації прав, а й забезпечувати їх охорону й захист у разі порушення [73, с. 193]. У межах дослідження ми зосередимо увагу на переважному праві як центральному елементі механізму реалізації прав у сфері праці, включаючи відмежування цього механізму від суміжних категорій (усі інші підпитання можуть стати предметом вивчення в подальших дослідженнях).

На нашу думку, механізм реалізації прав у сфері праці є окремим видом правового механізму, здатним інтегрувати інші види механізмів (зокрема, захисту чи охорони) або виступати складовою ширших категорій правового регулювання [61, с. 215]. З огляду на наведене слід відмежувати механізм реалізації від інших механізмів, зокрема, від юридичного, правового механізму, механізму реалізації прав людини, а також від механізмів захисту, забезпечення й охорони.

Передусім наголосимо, що юридичний та правовий механізми – найбільш широкі й абстрактні категорії, тому розглянемо їх у межах типового для правових досліджень підходу – від загального до часткового.

Як відомо, юридичний механізм включає усю сукупність правових засобів та інструментів, які доступні у сфері трудового права, з огляду на що й виступає найбільш широким поняттям. Як і будь-який інший механізм, він являє собою систему, комплекс правил, інструментів і процедур, що взаємодіють для виконання певних завдань або досягнення конкретних цілей у правовій сфері [74, с. 77]. Крім того, даний механізм є абстрактним (а не фізичним), функціонує як юридична модель або правова процедура. Беручи все сказане до уваги, він може розглядатися як набір різних правових елементів, що забезпечують діяльність певного юридичного процесу або стану [74, с. 77]. Очевидно, що він охоплює також і правовий механізм, ключовою відмінною ознакою якого є менший рівень абстрактності у порівнянні із юридичним.

Перейдемо до правового механізму. Передусім вкажемо, що його варто розуміти як набір конкретних юридичних засобів, закріплених й орієнтованих на задоволення суб'єктами своїх інтересів і досягнення тієї чи іншої мети як наслідку правового регулювання визначених суспільних відносин з урахуванням матеріальних і духовних факторів, зокрема, ступеня й характеру розвитку правової культури особистості і суспільства, включення до неї гуманістичних цінностей людства [65, с. 179]. Отже, даний механізм складається з системи взаємопов'язаних правових засобів і методів, за допомогою яких здійснюється регулювання суспільних відносин (за нашого випадку – трудових). Наведене дає підстави стверджувати, що у порівнянні із попереднім правовий механізм є більш конкретним поняттям.

Обидва вказані механізми розглядалися нами з огляду на те, що механізм реалізації як система правових засобів, гарантій та дій, що забезпечують втілення в життя норм права, контроль за їхнім дотриманням, а також додержання законодавства, є їх складовою. У той саме час він зосереджений на суб'єктах конкретного права (наприклад, трудового), тому має найбільш практикоорієнтований характер порівняно з правовим чи юридичним механізмом. Підтвердженням сказаного є реалізація права на працю для окремих категорій осіб.

Звісно, деякі трудові права традиційно розглядаються як складова прав людини, наприклад, право на працю, проте механізм їх реалізації не може повністю ототожнюватися із загальним механізмом реалізації прав людини. Пояснюється це існуванням низки глибоких структурно-функціональних відмінностей, що мають як теоретичне, так і прикладне обґрунтування. Зупинимося на цьому детальніше. По-перше, за правовою природою трудові права суттєво відрізняється від класичних громадянських чи політичних прав: останні носять універсалістський, переважно негативний характер (право не бути підданим катуванням, не зазнавати втручання у приватне життя), натомість трудові є позитивними за змістом і потребують активного втручання держави й роботодавців. Висловлене означає, що реалізація трудових прав завжди вимагає організаційних, процедурних і матеріальних дій з боку зобов'язаної сторони, чого не потрібно при здійсненні більшості «класичних» прав людини. По-друге, механізм реалізації трудових прав має договірну, диспозитивну й інституційно-партнерську природу, що не типово для інших сфер прав людини. Наприклад, інститут соціального діалогу, колективного переговорного процесу, ролі профспілок, колективних договорів, процедур примирення і арбітражу – усе це унікальні структурні елементи механізму трудових прав. У сфері прав людини вони або відсутні, або мають лише допоміжне значення, не формуючи основи реалізації. По-третє, механізм реалізації трудових прав функціонує у чітко визначеному правовому полі – трудовому праві, яке має власну систему принципів, норм, методів регулювання і суб'єктів, що часто не перетинаються із загальними правозахисними структурами. Наприклад, державна інспекція праці, наглядові органи за дотриманням колективних угод, процедури атестації та охорони праці не мають прямих аналогів у

сфері загального правозастосування прав людини. Усе сказане зайвий раз підтверджує, що реалізація трудових прав відбувається не через універсальні механізми на кшталт Уповноваженого з прав людини чи конституційного провадження, а через власну спеціалізовану інфраструктуру. По-четверте, критерій контекстної прив'язаності. Йдеться про те, що на практиці трудові права реалізуються не як універсальні, а як системно залежні від національної моделі ринку праці, економічної політики, соціального партнерства, рівня індустріалізації, правового статусу профспілок тощо. Дана залежність від економіко-правового контексту робить механізм реалізації трудових прав гнучким, змінним і неуніверсальним, що суперечить ідеї одного «загального механізму реалізації прав людини». Крім того, по-різному реалізуються й такі складові, як право на працю, на її оплату, а механізми суттєво варіюються. Нарешті, сама логіка реалізації прав у трудовій сфері є нормативно-гарантійною, а не лише декларативною, як це часто буває в контексті прав людини. У трудовому механізмі ключовими вважаються превентивні, регуляторні й інспекційні функції, а не лише механізми захисту постфактум (через суд тощо). Усе перераховане принципово змінює підхід до розуміння механізму реалізації: у трудовому праві реалізація – це процес фактичного здійснення права в дії, а не лише правозастосування. Спроба прирівняти механізм реалізації трудових прав до механізму реалізації прав людини – це помилка, бо призводить до спрощення. Отже, механізм, що є предметом нашого вивчення, має відносно самостійну нормативно-процесуальну природу, власну структуру і спрямований на вирішення прикладних питань у сфері праці. На відміну від універсального механізму реалізації прав людини, він спирається на спеціальних суб'єктів (інспекції праці, профспілки, соціальні партнери), норми трудового права та інструменти колективного регулювання, що формують його як окрему, сфокусовану систему. Водночас повного розриву між цими механізмами немає: трудові права часто залишаються частиною загального масиву прав людини, а отже, в окремих аспектах (наприклад, у разі грубого порушення прав, системної дискримінації) можуть бути додатково застосовані універсальні механізми захисту прав людини, зокрема, національні омбудсмени чи міжнародні інституції (МОП тощо). Однак варто додати, що взаємодія

між загальним і спеціальним механізмами є асиметричною: перші можуть доповнювати другі, однак не здатні їх повністю замінити чи забезпечити повноту охоплення в межах власних характеристик.

Перейдемо до розгляду спеціальних механізмів (охорони, захисту тощо). Передусім зауважимо, що тезу про те, що охорона, реалізація і захист є стадіями єдиного механізму забезпечення прав і свобод людини, що виникають унаслідок функціонування його структурних елементів, у межах трудового права слід визнати дискусійною [76, с. 75]. Це пов'язано зі специфікою суб'єктного складу трудових правовідносин, процедурною залежністю реалізації від активної поведінки її учасників тощо.

Розпочнемо з категорії забезпечення прав та відповідного механізму. У загальноправовому дискурсі під механізмом забезпечення прав і свобод людини та громадянина розуміється комплексна система дій і засобів, спрямованих на створення умов для ефективної реалізації цих прав. Саме тому механізм забезпечення охоплює три взаємопов'язані компоненти: сприяння реалізації (через формування загальносоціальних і правових гарантій), охорону (шляхом превентивних заходів для попередження порушень) і захист (як реакцію на вже допущене порушення права). Така концептуалізація ґрунтується на підході, згідно з яким право неможливо ефективно реалізувати без відповідного сприятливого середовища, інституційної підтримки й механізмів реагування. Спираючись на наведене, можемо сміливо стверджувати, що забезпечення є ширшим категоріальним поняттям, бо акумулює всі три стадії. Зокрема, «забезпечення» прав і свобод – це не лише юридична, а й організаційна діяльність, що охоплює сприяння, охорону і захист як складові одного цілого [77, с. 17]. Проте загальноприйнятий переважно в адміністративно-правовій доктрині погляд про те, що забезпечення прав є ширшим за реалізацію, не є однозначним у контексті трудового права, більш того, радше має помилковий характер. Як показує аналіз думок науковці, поширене ототожнення забезпечення з комплексом трьох взаємопов'язаних елементів – сприяння реалізації, охорони й захисту – ґрунтується радше на уявленні про логічну послідовність дій держави. Втім, із точки зору правореалізаційного процесу усі три згадані складові можуть і повинні

бути включені до поняття «реалізація права», оскільки без фактичної дії (включно з реагуванням на порушення) право не набуває повноцінного змісту.

Проаналізувавши широке розуміння забезпечення, звернемося до вузького. Так, за такого трактування воно є лише початковою стадією, що створює передумови для реалізації, але не охоплює всіх етапів практичного втілення прав. Наприклад, створення нормативних гарантій для працівників із сімейними обов'язками чи впровадження комплаєнс-систем – це форми забезпечення, що стають у нагоді лише тоді, коли особа фактично користується правом, діє відповідно до норм, звертається по допомогу чи за захистом. Таким чином, реалізація включає забезпечення, адже вона охоплює як умови, так і процес їх використання, застосування, а за потреби й захист. Щоправда, слід зауважити, що охорона і захист, попри їх інтеграцію в межах забезпечення, мають різні правову природу й функціональне призначення. Так, охорона виступає переважно як превентивний механізм, дія якого спрямована на запобігання порушенням трудових прав шляхом профілактичних, роз'яснювальних і інституційно-адміністративних заходів (як-от державний нагляд, інструктажі з охорони праці, правова освіта). Натомість захист активується лише у разі порушення або загрози порушення права і полягає в застосуванні процедур для відновлення правового стану – від звернення до суду до притягнення порушника до відповідальності. Як наголошує І. Л. Бородін, захист має реактивний характер, тоді як охорона – профілактичний, що зумовлює різницю у суб'єктному складі, методах і юридичних наслідках [78, с. 37–38]. Відтак, для охоронних трудових правовідносин ключовою є наявність правової норми, адже без такої норми охоронні правовідносини не виникають, а механізм захисту трудових прав не може ефективно функціонувати [68, с. 104]. Із сказаного випливає, що охорона й захист включені як до механізму забезпечення, так і до механізму реалізації, а їх ототожнення в межах одного механізму створює ризик нечіткості й помилок у правозастосуванні.

На підставі наведеного можемо зробити висновок, що ключовою відмінністю механізму реалізації права на працю є роль правової норми. Так, реалізація спирається на норми права, хоча може охоплювати й практичні заходи, стратегії та інші допоміжні джерела права, які мають факультативний характер. Проте за відсутності

необхідної деталізації норма може перетворюватися на декларативну. Наприклад, ефективна реалізація права на працю для окремої категорії осіб – працівників із сімейними обов'язками – навряд чи можлива, якщо держава закріпила норму, але не вжила жодних заходів для сприяння її реалізації. Такі заходи можуть включати розвиток або підтримку установ і служб догляду за дітьми, допомогу сім'ям, а також запровадження інших послуг, які відповідають їхнім потребам [79]. Відсутність належної процедурної складової для окремих положень може призвести до накопичення недієвих норм, реалізація яких на практиці є неможливою.

У той саме час механізм правового захисту застосовується як у регулятивних, так і в охоронних правовідносинах, що суттєво розширює коло його суб'єктів. При цьому охоронні правовідносини виникають як наслідок правопорушення або правового спору, натомість у межах механізму реалізації права їх наявність не обов'язкова [80, с. 237]. Це зумовлено, зокрема, особливостями розглянутих раніше способів реалізації права. Водночас те, що правовідносини врегульовані й захищені, не завжди гарантує їхню практичну реалізацію. Зокрема, іноді норма виявляється декларативною чи квазірекомендаційною, а тому має несуттєве значення для індивідуальних трудових спорів.

Як бачимо, механізм реалізації трудових прав істотно відрізняється від механізму охорони й захисту, оскільки реалізація являє собою складніший і динамічніший процес, що включає як профілактичні, так і реактивні заходи, але не обмежується ними [81, с. 16]. Вона охоплює весь ланцюг від створення умов і гарантій для користування правом до його фактичного застосування у реальних соціально-правових відносинах. У свою чергу, механізм охорони зосереджується на превентивних заходах, вжиття яких спрямоване на недопущення порушень, а захист – на відновленні порушених прав через юридичні процедури й санкції [78, с. 37–38]. Таким чином, реалізація включає і охорону, і захист, однак виводить їх на новий рівень взаємодії, оскільки передбачає не лише реагування на правові виклики, а й активне формування середовища, у якому права можуть бути реалізовані максимально повно й ефективно.

Варто також наголосити, що суттєві відмінності мають механізм реалізації й механізм забезпечення, передусім за характером реакції й роллю суб'єктів. Забезпечення – це насамперед створення нормативно-правових, інституційних й організаційних передумов для ефективної реалізації прав [77]. Воно за своєю природою є пасивнішим, оскільки зосереджене на формуванні умов, сприянні й гарантуванні (наприклад, закріплення законодавчих норм, організація служб підтримки, інформаційне забезпечення, комплаєнс-програми). Механізм реалізації – це активний процес, що включає конкретні дії суб'єктів (держави, роботодавців, працівників) із застосування права на практиці, взаємодію у трудових відносинах, а також процеси прийняття рішень, виконання зобов'язань і захисту прав у разі їх порушення [78, с. 237]. Ілюстративним прикладом є комплаєнс-програма: як елемент механізму забезпечення прав вона встановлює внутрішні правила й процедури, контролює їх дотримання, завдяки чому запобігає порушенням, мінімізує корупційні та інші ризиків, тобто сприяє утвердженню правомірної поведінки, формуванню етичної культури, інформує про все це учасників трудових відносин. Забезпечення полягає у створенні належних умов і механізмів, без яких реалізація права неможлива. Однак реалізація права – це не лише фактичне здійснення працівником своїх трудових прав, а й система заходів, що включає охорону й захист прав. Так, перша права передбачає вчинення профілактичних дій і контроль, що запобігають порушенням і створюють безпечне середовище для реалізації прав. Захист права – це реакція на порушення, спрямована на відновлення прав і притягнення винних до відповідальності [76, с. 37–38]. Зауважимо, що з юридичної точки зору охорона й захист прав – не автономні категорії, вони виступають внутрішніми складовими реалізації права. Охорона права виконує превентивну функцію, створюючи умови для безперешкодного здійснення прав, а захист забезпечує можливість ефективного відновлення порушених прав і підтримує довіру до правової системи [76, с. 37–38]. Без цих складових реалізація права була б номінальною й неефективною.

Підсумовуючи сказане, можемо констатувати, що реалізація права – це комплексний процес, який включає безпосереднє використання права працівником (зокрема, прийняття на роботу, надання соціальних гарантій), а також заходи охорони

й захисту, вжиття яких забезпечує ефективність і безперервність здійснення прав [77]. Якщо ж виникає конфлікт чи порушення, активізується механізм захисту, що гарантує відновлення порушених прав. Такий взаємозв'язок свідчить про те, що охорона й захист – невід'ємні складові реалізації права, без яких неможливе повноцінне виконання приписів правових норм у реальному житті, а реалізація права як процес є багатофункціональним явищем, що охоплює як фактичне користування правами, так і підтримку умов для їх сталого здійснення. Ключовим у цьому контексті є те, що така комплексна й багатоетапна категорія, як реалізація включає: забезпечення як одну зі стадій та підґрунтя, охорону – як превентивний елемент і захист – як інструмент відновлення порушених прав. При цьому без наявної правової бази (елемент забезпечення) реалізація ускладнена, а без активних дій з боку суб'єктів (реалізація) забезпечення залишатиметься декларативним [68, с. 104]. Таким чином, механізм реалізації охоплює весь спектр дій і умов, необхідних для повноцінного функціонування права на практиці.

Зокрема, закріплення права на працю декларативними нормами навіть на рівні Конституції, попри усталену думку стосовно прямого вертикального ефекту фіксації в Основному Законі положень про права людини, не свідчить про те, що воно (це право) є абсолютним і може бути реалізоване. Звернемося до судової практики. Так, КСУ у своєму рішенні від 9 лютого 1999 р. № 1-рп/99 наголошує, що покладення на бізнес і роботодавців у сфері приватного права вимог щодо реалізації не завжди достатньо визначених положень призведе до невинуватих і непередбачуваних обтяжень (у даному випадку йдеться про горизонтальний вплив, тобто між рівнозначними елементами), однак, як це не прикро, Суд вичерпних аргументів на користь прямого горизонтального ефекту передбачених КУ положень про права людини не наводить. Згадане рішення викликало в нас інтерес передусім тим, що механізм забезпечення може допускати певні відхилення від норм, дотримання яких фактично гарантоване, але за певних умов виконання їх приписів у деяких випадках неможливе [82, с. 50], йдеться про «квзірекомедації» з обмеженим впливом у сфері індивідуальних трудових прав. Це набуває актуальності в контексті того, що реалізація передбачає наявність чітко визначених правових норм, які не залишають

простору для сумнівів щодо їх змісту або механізму застосування для суб'єктів як публічної влади, так і приватного права. Така чіткість може бути забезпечена не лише за допомогою нормативно-правових актів, а й через додаткові ненормативні джерела трудового права, що деталізують процедури і способи застосування правових норм. Із сказаного випливає, що механізм реалізації прав безпосередньо спирається на механізм забезпечення, а його використання без відповідної нормативно-правової бази немислиме.

Повертаючись до реалізації, зауважимо, що вона, на відміну від забезпечення, часто має реактивний характер, оскільки пов'язана з фактичним застосуванням законодавства в конкретних правових ситуаціях, які можуть вимагати як вертикального, так і горизонтального прямого ефекту, а іноді й подальшого вжиття заходів охорони чи захисту. При цьому, реалізація передбачає наявність чітко визначених правових норм, які не залишають простору для сумнівів щодо їх змісту або механізму застосування як для суб'єктів публічної влади, так і для суб'єктів приватного права. Така чіткість може бути забезпечена не лише за допомогою нормативно-правових актів, а й через додаткові ненормативні джерела трудового права, що деталізують процедури і способи застосування правових норм. Повернемося до рішення КСУ, де мова йде про суб'єктів – бізнес і роботодавців. Підкреслюючи їх значущість ролі у процесі реалізації трудових прав, вкажемо, що механізм реалізації трудових прав зосереджується на безпосередній діяльності працівників і роботодавців, які реалізують свої права і виконують обов'язки у межах трудового договору, колективних угод та інших джерел трудового права, включаючи КУ. Однак не можна оминути й органи державної влади, які зазвичай виконують допоміжну функцію, сприяючи реалізації прав через нормативно-правове регулювання, контрольні функції та судовий захист [83]. Невипадково згідно з Національною стратегією у сфері прав людини (2021) основна відповідальність за забезпечення прав покладається на органи державної влади.

Таким чином, механізм забезпечення і механізм реалізації не тотожні й не взаємозамінні, перший виступає передумовою й складовою другого. Крім того, механізм реалізації суттєво відрізняється від механізмів охорони й захисту трудових

прав, оскільки включає їх, але не обмежується ними. Реалізація прав охоплює весь комплекс дій: від створення відповідних умов і гарантій до фактичного користування правами, а у разі потреби і вжиття заходів охорони чи захисту. Окрім того, механізм реалізації трудових прав, і про це вже йшлося, є невід’ємною складовою юридичного механізму в цілому і конкретним проявом правового механізму і механізму захисту прав людини, що акцентує увагу на практичному втіленні норм трудового права, забезпечуючи їх дієвість і ефективність. Із вказаного випливає, що механізм реалізації прав – окремий вид спеціального правового механізму, що посідає власне місце в ієрархії механізмів. Водночас за відсутності чіткого визначення його мети, а також без структурного аналізу його ключових елементів, формування цілісного теоретичного уявлення про це поняття стає неможливим.

Як уже неодноразово наголошувалося, мета механізму реалізації права на працю полягає в забезпеченні можливості втілення кожного конкретного положення в реальність тим суб’єктом трудового права, котрому вказане положення адресоване: відповідно до мети цього положення, з урахуванням законності й якості його тлумачення. Наприклад, право на працю саме по собі не буде реалізоване, якщо не ухвалено Закон України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» [84], оскільки останній має вирішальне значення для втілення в життя положень ЗУ «Про оплату праці» [85] (рівень нормопроєктування). Право на працю також не буде реалізоване, якщо у роботодавця є можливість виплачувати незадекларовану заробітну плату чи якщо існують приховані трудові відносини з низькою вірогідністю настання несприятливих юридичних наслідків (відсутність забезпечення й охорони прав, неналежне регулювання ринку праці в цілому). Отже, механізм реалізації прав у сфері праці ставить за мету – неможливість залишення прав нереалізованими, зміщуючи фокус скоріш до абсолютного характеру окремих прав у сфері праці.

Спираючись на вказане, структурно та сутнісно ядро механізму реалізації прав у сфері праці можна звести до таких ключових невичерпних елементів:

принципи (1), які забезпечують системну узгодженість трудових прав. Так, пропорційність, субсидіарність, правова визначеність виступають критеріями допустимості правового втручання й орієнтирами для інтерпретації норм, особливо,

коли йтиметься про такі категорії, як «пільга» чи «перевага». До речі, до них, як і до інших елементів ми будемо звертатися в наступних розділах;

закріплені у нормах (2) суб'єктивні трудові права (3), їхня структура і зміст, а також юридичні обов'язки, що з ними безпосередньо пов'язані;

суб'єкти трудового права (4);

високий рівень правової визначеності (5), тобто наповнення реалізації права реальним змістом через діяльність суб'єктів. При цьому реалізація трудових прав здійснюється через систему методів і форм, яка охоплює як загальні (наприклад, дотримання правового режиму), так і спеціально-правові засоби (укладення трудового договору, застосування дисциплінарних заходів, вирішення трудових спорів). Отже, механізм реалізації має багатокомпонентну структуру, що поєднує нормативне, організаційне й процедурне забезпечення;

ненормативні джерела (6), такі, як кодекси корпоративної етики, внутрішні політики тощо. Вони, хоча виконують, скоріше, факультативну роль, заслуговують на окрему увагу. Додамо, що, хоча вони не мають прямої юридичної сили, у багатьох випадках саме вони заповнюють прогалини у правовому регулюванні і сприяють ефективному застосуванню норм трудового права у конкретних ситуаціях [97, с. 39]. Наприклад, заборона дискримінації лише правовими інструментами не забезпечує ефективної реалізації цього права [98]. Відомі непоодинокі випадки, коли допускається несправедливість і упередження, зокрема, з боку систем автоматизованого прийняття рішень або ШІ [99]. Посилення законодавчого регулювання може заблокувати більшість нововведень, але труднощі наявні не усунути. У той саме час фрагментація (невизначеність) щодо заборони непрямой дискримінації для суб'єктів приватного сектору економіки, як це має місце у Швейцарії [100, с. 5–35; 101, с. 8], відкриває можливості для більш м'яких інструментів (етики і тому подібне) [98], що, на превеликий жаль, часто призводить до порушень;

гарантії (7) у сфері права праці, які відіграють факультативну роль, але при цьому виступають не лише інструментом реакції на порушення, а й передумовою для їх превенції [102, с. 97]. Вони охоплюють як формальні нормативні приписи на всіх етапах трудових відносин, такі інституційний захист, зокрема, через діяльність організацій

роботодавців і профспілок. Так, Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [103] прямо визначає захист прав роботодавців у трудовій сфері як одну з ключових функцій таких об'єднань. У разі виключення гарантій їхньої діяльності (як-от самостійності чи захисту від втручання) механізм представництва інтересів у сфері праці втрачає ефективність, що, зрештою, негативно позначається на реалізації трудових прав в цілому [103].

Підсумовуючи, наголосимо, що елементи механізму реалізації трудових прав мають спільні методологічні риси з елементами інших галузевих механізмів (цивільного, адміністративного права тощо), водночас у межах трудового права вони наповнюються особливим змістом, що відображає специфіку регулювання праці як суспільного явища. Ця специфіка проявляється як у формальних юридичних компонентах, так і в соціально-функціональних аспектах реалізації трудових прав [86, с. 173].

Наведемо окремий приклад, чому у межах досліджуваного підпитання важливо не залишати поза увагою окремих елементів цього механізму, наприклад, згаданих принципів. Приміром, у сучасних умовах реалізація окремих прав у сфері праці ускладнюється через відсутність чи недостатню якість правового регулювання цифрових інструментів, таких, як цифрові платформи (цифрові платформи суміщення (зіставлення); *DLP*, а також багато інших), ШІ тощо. Це створює, зокрема, проксі-дискримінацію [87] окремих категорій осіб, які є відносно більш захищеними за умов традиційних трудових відносин через наявність не лише законодавства, а й емпатії й розумної людини, відповідальної за прийняття рішень. Так, існує складність застосування «традиційних» принципів за нових викликів, що призводить до більшої кількості порушень права на працю жінок, молоді, дітей, осіб елегантного віку, осіб з інвалідністю, мігрантів [88; 89, с. 135] у порівнянні з класичними трудовими відносинами. Згадаємо ще принцип субсидіарності, який має відповідати за наявність або відсутність правового регулювання, обсягу правової норми за колом прав або суб'єктів тощо [90, с. 445], оскільки він впливає на кожен із наведених елементів.

Варто додати, що субсидіарність розуміється як принцип, згідно з яким нормативний дизайн трудових відносин повинен бути «якомога ближче до суб'єктів» [91, с. 225], іншими словами, все, що можна вирішити на рівні індивідуальних

трудових відносин з урахуванням економічних характеристик компанії, галузі та професії, має залишатися поза впливом інших суб'єктів трудового права (зокрема, нового законодавства на локальному чи національному рівні) [92, с. 103]. Зокрема, цьому принципу відповідає приклад із мінімальною заробітною платою. Так, як відомо, мінімальний розмір, строки й періодичність виплати заробітної плати працівникам закріплені, серед іншого, у статті 115 КЗпП України, а також ст. 3 і 24 ЗУ «Про оплату праці» [85]. Проте допускається вища оплата праці (держава не встановлює максимально допустимого рівня). Варто зауважити, що КЗпП України не оперує ані цим терміном, ані таким, як «співмірність та пропорційність», як, власне, і ЦК України, хоча саме на нього міститься посилання у рішенні Конституційного Суду України № 3-рп/2012 від 25 січня 2012 року (справа № 1-11/2012), у якому йдеться про те, що одним із елементів верховенства права є принцип пропорційності, який у сфері соціального захисту означає, зокрема, що заходи, передбачені нормативно-правовими актами, повинні спрямовуватися на досягнення легітимної мети та мають бути співмірними з нею.

У контексті наведеного нагадаємо, що питання про необхідність застосування принципу співмірності при вирішенні трудового спору уперше постало перед ВСУ у 2016 році у постанові від 27 квітня 2016 року у справі № 6-113цс16 [93], від якої надалі Велика Палата відступила (щодо ст. 116-117 КЗпП), хоча й «зберегла основну ідею» щодо принципу співмірності [94]. Наведене узгоджується з тим, що, як зазначив І. П. Жигалкін, принципи права можуть бути як закріплені у відповідних правових джерелах, так і проявлятися у сталих юридичних практиках [95, с. 91]. Аналогічної ж думки дотримується П. Д. Пилипенко [96, с. 112]. Отже, незважаючи на відсутність прямого закріплення даного принципу, він має бути врахований для кожного елемента механізму реалізації прав у сфері праці. У механізмі реалізації прав у сфері праці він є своєрідним «каркасом», що структурує взаємодію між різними рівнями правового регулювання – від індивідуального трудового договору до державного законодавства. Цей принцип не лише забезпечує ефективне функціонування системи трудових прав, а й підсилює автономію сторін, дозволяючи їм самостійно вирішувати більшість питань, що виникають у трудових відносинах, враховуючи їхні конкретні

умови. Крім того, принцип субсидіарності також сприяє тому, що трудове право зберігає баланс між імперативністю й диспозитивністю, між захистом інтересів працівників і роботодавців, що вкрай важливо для підтримання стабільності соціально-трудова відносин, тобто він є ключовим для уникнення «пастки рішень». Водночас принцип, що розглядається, адаптує правове регулювання до сучасних викликів, наприклад, необхідності швидкого реагування на такі соціальні проблеми, як інтеграція внутрішньо переміщених осіб або вирішення конфліктів щодо переважного права на працю. Однак навіть за визнання потреби регулювання відповідним суб'єктам не завжди вдається дати відповідь через неврахування інших елементів механізму реалізації прав (див. критику щодо регулювання праці кліматичних трудових мігрантів в підрозділі 2.1 або платформних працівників у підрозділі 3.2 – прим. К. Ш.).

Спираючись на наведене вище, вбачається за доцільне розглянути, як неврахування окремих елементів механізму реалізації прав у сфері праці призводить до порушень на різних етапах існування трудових відносин.

Передусім відзначимо, що механізм реалізації права на працю на передуючому трудовим відносинам етапі, тобто до їх початку, має слугувати меті забезпечення «здорового» стану ринку праці, що передбачає, зокрема, баланс попиту й пропозиції, відкритість вакансій для всіх зацікавлених осіб і низьку частку безробітного населення, відсутність примусового залучення до інструментальної праці [104]. Наприклад, на даному етапі відбувається первинна оцінка взаємних прав і обов'язків потенційного працівника і роботодавця, а також визначення ролі інших суб'єктів трудового права як окремо, так і у взаємодії між собою. При цьому критерій «якість» (чіткість, зрозумілість, послідовність тлумачення) правового регулювання впливає на роль кожного із залучених суб'єктів як складову механізму реалізації права на працю [105]. Відсутність правової визначеності для працівників і роботодавців [106, с. 119] (особливо щодо оплати праці, гнучкого графіка чи звільнення) створює правові й психологічні бар'єри і для кандидатів, і для роботодавців, що, звісно, ускладнює початок і знижує ефективний трудових правовідносин [104]. Зокрема, той факт, що до 39 % найманих працівників і роботодавців в Україні [105] мають труднощі з

розумінням суті норм, відразу стає перешкодою при укладенні трудового договору (проблема прихованих трудових відносин, необґрунтованої відмови у прийнятті на посаду, дискримінації тощо), а також закладає підґрунтя для порушень щодо належного виконання умов такого договору (оплата, безпечні умови праці тощо), захисту прав (звільнення поза підстав, передбачених КЗпП України). Кожна проблема знайшла відображення в системи міжнародно-правових норм, положень чинного національного законодавства, а також інших актів [107, с. 2-35], що опосередковують доступ до цього права і впливають на доступність, зрозумілість і ефективність його реалізації. Так, відповідно до Преамбули Статуту МОП держава зобов'язана створювати належні умови для забезпечення права на працю, що знаходить продовження у ратифікованих Конвенціях МОП, які мають пріоритет у разі колізії з національними законами, прямо впливають на формування змісту національного механізму працевлаштування і забороняють дискримінаційні підходи до доступу до праці. Допоміжного значення набувають також рекомендаційні акти МОП, що, попри необов'язковість, формують практику трансформації неформальної зайнятості у формальну через відповідні політики державного рівня [108]. Однак на підставі більшості цих актів, не можна звернутися за захистом індивідуальних трудових прав, а отже, створення актів прямої дії перекладається на національний рівень. Національне регулювання права на працю закріплено у КУ (ст. 43, 45 і 46), яка гарантує кожному право на працю, відпустку й соціальний захист у разі безробіття, проте жодне із них не є абсолютним. Їх подальшу конкретизацію здійснено в КЗпП України, зокрема, у статтях 2–24, що встановлюють засади укладення трудового договору, принципи рівності сторін, недискримінації, свободи працевлаштування тощо. Важливу роль відіграє і ЗУ «Про зайнятість населення», який визначає державну політику зайнятості, засади функціонування Держзайнятості, гарантії прав осіб, які шукають роботу, та інші ключові механізми підтримки зайнятості. Мінімальні стандарти щодо винагороди за працю визначає ЗУ «Про оплату праці», а вимоги до умов праці, які мають бути враховані вже на етапі добору працівника, включно з обов'язковими медичними оглядами, інструктажами та створенням безпечного середовища, встановлює Закон України «Про охорону праці». Паралельно

з цим функціонують підзаконні нормативно-правові акти й стратегічні документи, серед яких слід виокремити Стратегію розвитку Держзайнятості [109], що окреслює заходи з цифровізації, удосконалення процедур рекрутингу і стимулювання зайнятості серед уразливих категорій [110]. У регуляторному полі також діють типові положення, інструкції й накази органів виконавчої влади, які деталізують порядок працевлаштування, умови професійного навчання, вимоги до діяльності агентств із працевлаштування тощо. Цей перелік актів є невичерпним, проте згадані на початку абзацу порушення продовжують існувати, оскільки дані акти не долають дефіциту процедурної визначеності під час добору (критерії оцінювання мотивації відмови, правила фіксації рішення тощо), що дає роботодавцю можливість непомітно маскувати, наприклад, гендерно (чи на підставі будь-якого іншого дискримінаційного критерію) зумовлену відмову працевлаштування, унаслідок чого жінки (чи інші групи населення) стикаються з системним непрацевлаштуванням, яке складно оскаржити.

Практичні приклади спроб подолати це можливо знайти в Німеччина, де Федеральне агентство з праці забезпечує прозорий і стандартизований добір через цифрові платформи, підтримує кандидатів на посаду через індивідуальні консультації, пропонує програми перекваліфікації [111]. У Канаді діє *Service Canada* як єдина точка доступу до ринку праці, яка надає підтримку на етапі добору – консультування, базові тренінги, підтримка вразливих категорій осіб. Використовуються також єдині цифрові стандарти описів вакансій, доступні усім [112]. Беручи до уваги наведене, для покращення національного законодавства й ситуації на ринку праці можна запропонувати: 1) створити єдину цифрову платформу працевлаштування, інтегровану з системами освіти, перекваліфікації та правової допомоги (аналог нім. *Jobbörse*); 2) реалізувати «правову орієнтацію» для кандидатів на посади (короткі відео, чек-листи, симуляції співбесід із поясненням прав); 3) досконалити законодавство, яке регулює цю стадію трудових відносин, зокрема, щодо: критеріїв об'єктивності добору; мінімальних стандартів доступності сервісів і вакансій; заборони прихованої дискримінації (уточнити похідні критерії від «за віком», «за ознакою статі» тощо). Отже, ефективна реалізація права на працю ще до укладення трудового договору вимагає не лише оновлення застарілих норм, а й

переосмислення ролі кожного учасника, посилення координації та впровадження інструментів правової просвіти, цифровізації та стандартизації етичних підходів до добору. Вказане зможе забезпечити кращий підхід до збору доказів і відстежування важливих юридичних фактів щодо обговорюваної проблеми.

На етапі існування трудових відносин механізм реалізації права на працю спрямований на забезпечення можливості реалізації низки конкретизованих основних прав, наприклад: на своєчасну виплату заробітної плати (ст. 115 КЗпП України), на оплачувану щорічну відпустку (ст. 74 КЗпП України), на безпечні та здорові умови праці (ст. 153 КЗпП України), на рівну оплату за рівну працю (ст. 21 КЗпП України), на соціальне страхування (ст. 9 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»), на відмову від виконання роботи, що створює загрозу для життя та здоров'я (ст. 6 ЗУ «Про охорону праці»), на перерву для годування дитини (ст. 183 КЗпП України) тощо. Метою механізму реалізації є, зокрема, створення умов, за яких для всіх суб'єктів буде очевидною неможливість ухилення від дотримання трудових прав, наприклад, шляхом виплати незадекларованої чи заниженої заробітної плати. Це передбачає належну діяльність контролюючих органів ще на етапі, що передуює виникненню трудових правовідносин, а також запровадження не лише «мінімального» рівня оплати праці, а й мінімальних галузевих стандартів її оплати залежно від специфіки окремих сфер, особливо в умовах нетипових форм зайнятості [113, с. 280]. Зокрема, платформні працівники (особливо із соціально вразливих груп населення) продовжують стикатися з невідповідними національному законодавству стандартами оплати праці, відпусток тощо [114, с. 271]. У зв'язку із цим Б. Мюлер [115], яка досліджує позитивні державні зобов'язання відповідно до ст. 8 ЄКПЛ у приватних трудових відносинах, зазначила, що: без призначення відповідальних осіб за впровадження стандартів механізми реалізації залишаються декларативними. Вона запропонувала використовувати «фокальні точки» – конкретні відповідальні співробітники в агентствах або службах зайнятості за конкретне порушення щодо певної групи населення. Це дозволяє уникнути проблеми «перекладання відповідальності», коли жодна особа не відповідає за реалізацію певного права. Адаптація подібної моделі для трудових прав в Україні дала б змогу ефективніше

перевіряти дотримання стандартів оплати праці й режимів робочого часу, зокрема, за дистанційної праці, вдосконалюючи дотримання приписів ст. 60-2 КЗпП України.

Механізм реалізації права на працю на етапі, що настає після припинення трудових правовідносин, також має свої особливості, пов'язані із забезпеченням прав працівника, який уже фактично втратив статус сторони трудового договору, але зберігає право на захист своїх трудових інтересів. Зокрема, йдеться про право на поновлення на роботі у разі незаконного звільнення (ст. 235 КЗпП України, із виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу), а також про остаточний розрахунок і відповідальність за затримку виплат (ст. 116–117 КЗпП України), виплату вихідної допомоги у визначених законом випадках (ст. 44 КЗпП України). У Швейцарії вказана стадія порівняно з реалізацією права на працю після припинення трудових відносин зразково врегульована (Швейцарський Кодекс зобов'язань, нім. – *Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches* [116], ст. 336-337, ст. 339b). Хоча там, як і в Україні, поєднується судовий захист (зокрема, компенсацію до шести місячних заробітків за безпідставне звільнення) і превентивні інструменти – процедури попередніх консультацій у разі масових вивільнень, консультації з профспілками й кантональними органами у справах праці, однак це не передбачає, на відміну від України, поновлення на посаді. Більш того, в Україні компенсація за незаконне звільнення передбачена не більш як за один рік (за ч. 2 ст. 235 КЗпП).

Варто додати, що попри прогалини у регулюванні для окремих груп населення, досвід інших країн для України є позитивним. Чому? На платформі *Reddit* наводяться практичні приклади недостатньої ефективності правового регулювання звільнення в Швейцарії. Зокрема, недостатній захист для ІТ-спеціалістів та іноземців (у цілому незалежно від сфери діяльності), для котрих питання збереження дозволу на проживання після звільнення та складнощі з виплатами допомоги по безробіттю характеризуються недостатньою правовою визначеністю [117]: ризик втрати дозволу на проживання та, відповідно, права на страхові виплати у разі безробіття після звільнення і нерівне ставлення у взаємодії з *RAV*. Офіційної статистики немає, але принаймні 4–5 описаних на форумах (*Reddit*) випадків можуть свідчити про структурну вразливість. Це є індикаторами неоптимальної інтеграції іноземців у

ринок праці й систему соціального захисту після звільнення цих груп осіб. Проблема буде релевантною і для України в контексті повоєнного відновлення, коли ринок праці може поповнитися значною часткою іноземних фахівців. З огляду на це пропонуємо передбачити норми, спираючись на приписи яких відбуватиметься спеціальне регулювання трудової діяльності іноземних працівників (зокрема, щодо продовження дозволу на проживання й уточнення соціальних гарантій), що сприятиме вдосконаленню національного законодавства:.

Отже, вищенаведені особливості механізму реалізації трудових прав забезпечують системний підхід до правового регулювання трудових відносин на всіх стадіях їх перебігу. При цьому ключовою ланкою кожної з цих стадій є права у сфері праці, де окремі категорії робітників мають особливий правовий статус у трудових правовідносинах. Наприклад, на етапі добору працівників забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу й знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (ч. 1 ст. 184 КЗпП України). Згідно зі ст. 176 КЗпП України протягом трудових правовідносин не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. На етапі припинення трудових правовідносин (ч. 3 ст. 184 КЗпП України) не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років, ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли звільнення допускається лише за умови обов'язкового працевлаштування. Одним із вирішальних елементів цього механізму на всіх стадіях є закріплені особливості реалізації права на працю для окремих категорій працівників (жінок із дітьми, одиноких матерів, осіб з інвалідністю тощо).

За результатами вивчення думок науковців, законодавчих приписів, досвіду деяких країн обґрунтовано, що під впливом зовнішніх і внутрішніх викликів (зокрема, цифровізації, воєнного стану, технологічних змін ринку праці й міграційних процесів)

право на працю, зокрема переважне, має розкриватися не як ізольована галузева конструкція, а як комплексна категорія, придатна до практичного застосування через праксеологічний вимір (процедури, стандарти, метрики фактичної дієвості). Доведено наявність у сфері права на працю феномену «пастки рішень» як системного наслідку накопичення норм і політик за відсутності належних процедур реалізації, що призводить до формальної «законності» дій роботодавця, однак без реального усунення дискримінації, необґрунтованих відмов у працевлаштуванні, прихованої праці, незаконних звільнень тощо.

Презентовано бачення механізму реалізації права на працю як самостійного виду правового механізму; визначено його системні ознаки (дуальність – статичність/динамічність, системність, комплексність, функціональність, стадійність, визначеність сфери і багаторівневність), а також запропоновано дефініцію, що охоплює повний цикл життя норми – від нормотворчості до забезпечення, включно з охороною і захистом у разі порушень.

Крім того, розмежовано механізм реалізації і механізмами забезпечення, охорони й захисту (зокрема, спростовано тезу про «ширший» характер механізму забезпечення), а також уточнено елементи механізму реалізації з акцентом на їх практичну вагомість: норми і принципи, суб'єктивні права і сфера дії, інституції й процедури, способи реалізації, критерії результативності/якості, факультативні інструменти й механізми захисту, із демонстрацією переваг від їх застосування на практиці.

1.2. Генеза, поняття та передумови впровадження переважного права як елемента механізму реалізації права на працю.

Неоднозначність і невизначеність поняття «переважне право», а також особливостей його використання у трудовому праві зумовлюють проблеми практичного застосування цього права і створюють зону невизначеності у функціонуванні правової системи. Як було встановлено у попередньому підрозділі, кожен етап трудових відносин включає право на працю як один із елементів механізму реалізації. Невід'ємною складовою цього права є переважне право. Водночас питання щодо змісту й правової природи права, що досліджується, тобто чи слід його розглядати як квоту при працевлаштуванні (зокрема, щодо осіб з інвалідністю), як пільгу у зв'язку з важкими й шкідливими умовами праці, як перевагу при залишенні на роботі під час звільнення, чи як центральний елемент механізму реалізації прав у сфері праці, дотепер не має усталеного доктринального й нормативного вирішення.

У вітчизняному просторі невирішеною залишається проблема суперечності між соціальними правами і принципами формування конкурентного ринку, для якого будь-які квоти і переважні права є, як правило, винятковими заходами. Як наслідок, станом на 2025 рік маємо кризову ситуація, а саме незрозумілість подальшого розвитку права на працю і багатоплановий тиск на нього, включаючи переважне право. Наприклад, високий рівень безробіття змушує осіб погоджуватися (проти волі) на «будь-яку» роботу, що відкриває роботодавцям надмірну кількість кандидатів на посаду. Це створює можливості для зловживання у сфері визначення умов праці, а отже, вимагає вжиття активних заходів з боку трудового права для їх превенції. Крім того, у світі триває технологічний бум у сфері ШІ та інших інноваційних досягнень, що також позначається на праві на працю, а саме на: кількості робочих місць, заміні працівників ШІ, функціональному навантаженні працівників, тривалості робочого дня, актуальності обраної спеціальності тощо. Одночасно із цим роботодавці відчують великий брак кадрів на посади, котрі не потребують вищої освіти (наприклад, слюсар-ремонтник).

Існує нагальна необхідність у переосмисленні суті переважного права на працю й наданні повноцінного визначення. Вбачається, що доцільно розпочати з аналізу його ключових аспектів, які уможливлять подальше формулювання авторського бачення змісту (дефініції) і виокремлення складових цього права.

Передусім наголосимо, що переважне право – поняття, яке має тривалу історію в законодавстві [117, с. 19] і формується внаслідок складної історичної еволюції як суспільства, так і законодавства, зокрема, під впливом бар'єрів для реалізації права на працю (див. підрозділ 1.1), проте досі не надано чітко сформульованого визначення. З огляду на це при встановленні змісту цього поняття відправною тезою слід вважати відображення певної пріоритетності у сфері трудового права.

У тлумачному словнику слово «переважне» визначено як таке, що має перевагу над ким-, чим-небудь; основний, панівний [118], проте цього тлумачення, очевидно, недостатньо. Перевагу можна розуміти як пріоритет однієї особи перед іншими в умовах конкуренції, що реалізується за встановленими законом критеріями та спрацьовує, зокрема, за рівності базових показників [121, 122]. Наприклад, згідно зі ст. 42 КЗпП України під час звільнення «пріоритет» надається працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці, і лише у разі рівності цих показників залишаються на роботі ті, які за законом мають «перевагу» через соціальний чинник. Наведене свідчить про конкурентний характер пріоритету. До речі, це може мати місце не лише у разі обрання «найбільш кваліфікованого та продуктивного» працівника, а й найбільш вигідного й дешевого, наприклад, можливість безкарно використовувати працю осіб у безпорадному стані, як відбувалося з: 1) українськими біженцями на початку військового конфлікту, яких відстежували цифрові платформи; 2) кліматичними трудовими мігрантами як масовими жертвами катастрофи на Каховській ГЕС [123]. На жаль, вказана ознака «пріоритету» не була належним чином врегульована.

Однак таке загальне визначення через «пріоритет і перевагу» не може розкрити своєрідної природи переважного права. Пояснимо. Нині з'являються пільги, такі як підвищений розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Якщо звернутися до тлумачення слова, то пільга (соціальна або професійна) – це право на

полегшення становища суб'єктів трудового права, воно є вторинним, субсидіарним правом на полегшення умов виконання обов'язку або зменшення кількості обов'язків [119]. Примітно, що пільга стосується не лише працівників, а й роботодавців. Наприклад, згідно з Постановою КМУ від 20.03.2022 р. № 331 передбачено компенсації витрат на оплату праці ВПО під час воєнного стану в Україні за рахунок коштів резервного фонду державного бюджету [120]. Не можна оминати і квоти, що розглядається як нормативно встановлене резервування (гарантування) визначеної частки робочих місць для окремих категорій осіб, як інструмент забезпечення фактичної рівності у сфері праці (наприклад, для осіб із інвалідністю). У такій конструкції квота означає надання першочергово доступу до праці певних категорій осіб, які потребують цього з урахуванням соціального спрямування держави. Існують також і преференції, у свою чергу, що виступає різновидом сприятливого правового режиму (переваги/пільги), адресованим певному колу осіб [121, 122]. Усіх згадані переваги об'єднує одна функція: вони є різними юридико-технічними формами диференціації правового регулювання для досягнення фактичної рівності у сфері праці. У межах переважного права це знаходить прояв у їх поєднанні, при цьому вони мають відносний характер, обмежений умовами й критеріями, а також можуть існувати на всіх етапах трудових відносин, причому як за умов загального, так і спеціального правових режимів.

Виходячи з наведеного, для кращого розуміння суті терміна «переважне право» слід розглянути його основні аспекти, історичні етапи та передумови його застосування у трудовому праві. Це дозволить сформулювати ґрунтовне наукове визначення.

Як уже відмічалось, переважне право на працю має складний характер, що охоплює різні галузі знань і сфери практичної діяльності. Тож, для осягнення суті важливо врахувати вплив як правових, так і соціально-економічних чинників на його реалізацію, а з'ясування функціональності допоможе зрозуміти його роль у забезпеченні ефективності трудових відносин.

По-перше, слід охарактеризувати економічний аспект переважного права, що полягає у балансі інтересів, які іноді суперечать один одному. Кандидат, який

ухвалює рішення вступити у трудові відносини, має свободу обирати роботодавця, який запропонував укласти трудовий договір. Аналогічно, роботодавець вільний обирати найкращого з кандидатів, водночас забезпечуючи соціальні й економічні права і гарантії, передбачені законом.

У той саме час слід пам'ятати, що у суспільстві важливим механізмом розподілу трудових ресурсів виступає конкурентний ринок праці, забезпечуючи ефективність для працівника й роботодавця. Так, роботодавець прагне працевлаштувати й утримати найефективнішого, продуктивного і кваліфікованого працівника – особу з оптимальними м'якими і твердими навичками (англ. – *soft and hard skills*), яка позитивно вплине на одну з кінцевих цілей його діяльності: прибуток (у межах приватноправового аспекту) або виконання інших функцій (у разі публічно-правового характеру діяльності), створюючи при цьому привабливі умови праці. Для працівника участь у такому ринку є стимулом для постійного підвищення кваліфікації й розвитку професійних навичок, що підвищує ринкову вартість і можливості працевлаштування. Наведене зумовлено тим, що в умовах конкуренції відбувається постійний відбір найбільш продуктивних і компетентних працівників, що сприяє їхній мотивації до самовдосконалення та підвищення ефективності праці.

Проте не все так однозначно, бо існують суттєві конфлікти, що ускладнюють функціонування переважного права за умов конкурентного ринку праці. Йдеться, по-перше, про суперечність між соціальними гарантіями працівників і економічною ефективністю підприємств. Як відомо, для гарантування соціального захисту працівників необхідні забезпечення стабільності зайнятості і захист від необґрунтованого звільнення. У той саме час такі гарантії можуть знижувати гнучкість роботодавця у швидкому реагуванні на зміни ринкової кон'юнктури, що, своєю чергою, здатне впливати на конкурентоспроможність й ефективність діяльності підприємства. По-друге, існує суперечність між принципом рівності у доступі до праці і впровадженням механізмів переважного права, таких як квоти для певних соціально вразливих категорій. Попри те, що ці заходи спрямовані на забезпечення соціальної справедливості і підтримку окремих груп населення, вони можуть викликати невдоволення інших учасників ринку праці, які відчують

обмеження своїх прав і можливостей, іноді навіть стикаючись із явищем зворотної дискримінації. Отже, ефективне вирішення вказаних конфліктів вимагає збалансованого підходу, який інтегрував би як соціальні, так і економічні інтереси сторін трудових відносин. Лише за таких умов переважне право може функціонувати як дієвий елемент механізму реалізації права на працю, сприяючи стабільності й розвитку конкурентного ринку праці.

Для більшого розуміння розглянемо приклад. У 2025 році на одному з підприємств США стався резонансний випадок: двоє працівників, які належать до ЛГБТ-спільноти, отримали просування по службі, тоді як іншу співробітницю, яка не належить до соціально вразливих груп, понизили в посаді [124]. Працівниця, яка стабільно виконувала свої обов'язки, вважала це рішення несправедливим і звернулася до суду. Як відомо, у США діє політика, спрямована на запобігання дискримінації, а також на уникнення так званої «зворотної дискримінації» – ситуацій, коли підтримка соціально вразливих груп призводить до обмеження прав кандидатів із більшості. Вбачається, що наведений випадок (*Ames v. Ohio Dept. of Youth Servs*) ілюструє складність пошуку балансу між соціальною справедливістю, підтримкою вразливих груп і економічною ефективністю бізнесу. Вважаємо його і показовим для України, яка формує підходи до переважного права на працю і якій потрібно розуміти, що соціальна справедливість – це не лише підтримка вразливих груп, а й забезпечення справедливості для всіх, включно з працівниками, що не належать до вразливих груп, зокрема, для підтримки конкурентного ринку праці.

По-друге, у сфері реалізації права на працю особлива увага приділяється соціально вразливим категоріям осіб, яким законодавство надає переважне право на працевлаштування. Такими категоріями, зокрема, є особи з інвалідністю, біженці, кліматичні трудові мігранти, працівники цифрових трудових платформ, ветерани війни, учасники бойових дій, багатодітні батьки, самотні матері, особи, які опинилися у складних життєвих обставинах (наприклад, безпритульні, колишні ув'язнені), молодь, що вперше шукає роботу, а також представники соціально дискримінованих груп, йдеться про ЛГБТ-спільноти, національні меншини, етнічні групи, що потерпають від історичної дискримінації. Вказане насамперед формує соціальний

аспект переважного права на працю. Наприклад, у 2017 році у справі *EEOC v. Walgreens* [125] Комісія з рівних можливостей працевлаштування (англ. – *EEOC*) подала позов проти *Walgreens* за дискримінацію на підставі вагітності й інвалідності. Судове рішення ухвалено на користь працівниці, що стало проявом соціального аспекту переважного права: особи (наприклад, з хронічними захворюваннями, тобто які потрапили в обставини, на які вони не здатні впливати) не можуть бути поставлені в ситуацію, коли така особливість (наприклад, медична) прирівнюється до ризику втрати роботи [125]. Йдеться не про «особливе ставлення», а про справедливий доступ до гідного життя через працю, яка тут стає інструментом збереження здоров'я, самооцінки і функціональності в суспільстві.

Вбачається, що особливу увагу в цьому контексті слід приділяти особам з певними станами здоров'я, які мають непередбачуваний перебіг і не завжди супроводжуються встановленням інвалідності, однак безпосередньо впливають на здатність до трудової діяльності. До таких станів, зокрема, належать деякі депресивні розлади, розсіяний склероз, інші хронічні або психосоматичні захворювання. У більшості випадків особи з такими діагнозами зберігають часткову працездатність, однак не завжди мають належну правову підтримку, а отже, стикаються з труднощами у доступі до стабільної зайнятості – переважне право на працю для них законодавчо не закріплено. Виходячи з цього, постає логічне питання: чи реалізується право цих осіб на працю де-факто? Висловлене пояснюється тим, що формальна відсутність дискримінації ще не гарантує реальної участі у трудовому житті, що, своєю чергою, актуалізує цілий комплекс питань стосовно фактичної доступності праці, адаптації умов трудової діяльності й соціального захисту. Зокрема, фахівці стверджують, що для осіб із розсіяним склерозом праця має не лише економічне, а й терапевтичне значення: вона позитивно впливає на психоемоційний стан, соціальну інтеграцію, якість життя, а також може сприяти уповільненню прогресування захворювання. Натомість звільнення таких осіб з роботи або відмова у працевлаштуванні можуть мати негативні медико-соціальні наслідки й погіршити їхній добробут [126]. Таким чином, у певних випадках можна вести мову про медичну необхідність працювати, незалежно від статусу інвалідності. Однак на практиці спостерігається зворотна

тенденція: значна частина таких осіб не працевлаштовується, або стикається з труднощами у виконанні трудових обов'язків через відсутність розумного пристосування, що супроводжується пов'язаною із тим зростаючою кількістю осіб з хронічними станами [126]. Описана ситуація ілюструє конфлікт між економічною ефективністю й соціальною справедливістю у сфері реалізації переважного права на працю, демонструє, що відсутність належного регулювання цього питання не лише обмежує права вразливих груп, а й створює додаткові ризики для ринку праці й соціального балансу [127]. На нашу думку, в Україні доцільно нормативно закріпити механізми підтримки осіб із хронічними й психоемоційними захворюваннями, які не мають статусу інвалідності, але фактично обмежені в доступі до праці. Зрозуміло, що це передбачає: запровадження переважного права на працевлаштування для таких осіб у межах відповідального бізнесу й публічної служби; розробку механізмів «розумного пристосування» умов праці (йдеться про гнучкий графік, дистанційну роботу, адаптоване робоче середовище); субсидіювання заробітної плати протягом випробувального періоду щодо таких осіб; створення національного реєстру осіб із захворюваннями, що впливають на працездатність, для цільового формування політик зайнятості.

По-третє, переважне право на працю з погляду його регулювання має колізійний аспект. Зазвичай колізії розглядають як суперечності в ієрархії правових джерел, що вирішуються за правилом пріоритету норми вищого рівня над нормами нижчого рангу. Наприклад, Конституція України гарантує право на працю (ст. 43), що є базовою нормою, яка має перевагу над підзаконними актами, такими, як накази підприємств або локальні акти. Однак у межах реалізації переважного права виникають колізії двох інших типів: колізія переважного права в межах однієї норми й колізія, зумовлена застосуванням кількох норм одного рангу, що регулюють переважне право. Прикладом першої є відсутність визначення пріоритету під час звільнення працівників на підставі ст. 42 КЗпП України, яка регулює звільнення працівників з підстав, пов'язаних зі скороченням штату чи чисельності працівників. Дана норма, хоча й передбачає переважне право на залишення на роботі для певних категорій працівників, зокрема, для осіб з інвалідністю, осіб із сімейними

обов'язками, ветеранів, працівників із великим стажем тощо, однак не визначає порядку пріоритетності у випадку, коли одночасно звільняються працівники з кількома такими статусами. Як наслідок, виникає колізія між відповідними переважними правами. Як приклад другої, тобто у разі колізії між нормами одного рангу, можемо вважати застосування статті 9 КЗпП України, яка передбачає принцип сприятливості для працівника: у разі сумніву щодо застосування норм завжди обирається та, яка є більш сприятливою для працівника [128; 129; 130]. Проте у випадках конфлікту між різними категоріями працівників (наприклад, особи з інвалідністю та інші працівники з особливими соціальними гарантіями) цей принцип може трактуватися по-різному. Відповідно до чинного законодавства особи з інвалідністю мають право на спеціальні умови праці й додаткові гарантії (ст. 21 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»), а також певні гарантії, передбачені для учасників бойових дій або осіб, які мають статус ветеранів (згідно з Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»). Наведене підтверджується судовою практикою, де при розгляді спорів про надання пільг працівникам з інвалідністю і ветеранам суди часто керуються не лише законом, а й принципом соціальної справедливості й специфікою кожного випадку (див. постанову Другого апеляційного адміністративного суду у справі № 520/23732/23 від 21.06.2024 року та у справі № 440/18009/23 від 23.07.2024 року).

Крім того, не завжди можна забезпечити пільги одночасно декільком категоріям, а в окремих випадках це не є виправданим. Наприклад, якщо обмежені ресурси підприємства дозволяють забезпечити пільги лише одній категорії, виникає питання: яку категорію слід вважати пріоритетною? Стаття 9 КЗпП України не дає чіткої відповіді, і це породжує колізійну ситуацію в межах однієї норми, бо за законом обидві категорії мають право на сприятливі умови. На жаль, вказане не враховано і в актуальних законодавчих ініціативах щодо переважного права на працю. Зокрема, є обов'язок створювати робочі місця для осіб з інвалідністю, проте інші порівнювані категорії працівників не завжди можуть розраховувати на аналогічне ставлення [131]. Наприклад, запропоновано законопроект № 13180-д від 08.08.2025 р., який має сприяти працевлаштуванню громадян зі статусом УБД шляхом запровадження

переважного права на працю. Пропонується реалізація цього права через зміни до статті 15-2 ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» щодо надання «преваг» при призначенні «на посади державної служби ... без проведення внутрішнього конкурсу ... у разі наявності в державному органі вакантної посади та подання ветераном відповідної заяви, а також встановлення пріоритетного права на призначення на посади державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, інші посади в державних ... установах ... без обов'язкового проходження співбесіди, у разі наявності поданої заяви та відповідності встановленим вимогам до посади». На нашу думку, у даному випадку доречніше вести мову про «переважне право», а не «превагу», оскільки йдеться не про окрему сприятливу можливість чи факультативне заохочення, а про комплексний нормативно закріплений механізм пріоритетного доступу до праці, який реалізується через сукупність юридико-технічних інструментів (пільги, преференції) і має імперативний характер. Відтак зведення такого механізму до поняття «превага» є методологічно хибним.

Отже, мета досягнення балансу між економічним і соціальним аспектами є ключовою передумовою для формулювання терміна «переважні права», тоді як вирішення колізійного аспекту, особливо щодо пріоритету в отриманні права одними над іншими, відображає можливість ефективної реалізації цього права. Крім того, норми трудового права щодо переважних прав не повинні порушувати підхід, заснований на принципах рівності, недискримінації та неупередженості, навпаки, вони мають сприяти досягненню максимальної рівноваги інтересів усіх учасників. Спираючись на висловлене і наведені на початку розділу аргументів, можна зробити висновок, що наявне правове регулювання переважного права, а точніше його фактичне ігнорування, не відповідає ані засадам функціонування конкурентного ринку, ані фундаментальним положенням трудового права.

Для виконання поставленого завдання (пропонування авторської дефініції права, що розглядається) не менш важливо дослідити публічно- та приватноправову природу переважного права на працю, що формує відповідний аспект на підставі галузевого (юридико-системного) критерію. Передусім наголосимо, що поділ права на публічне й приватне – це класичний загальнотеоретичний підхід, який бере свій

початок ще з часів Стародавнього Риму. Зокрема, відповідно до уявлень римських юристів, публічне право (лат. – *jus publicum*) визначало сферу правового регулювання, що стосувалася інтересів держави, тоді як приватне (лат. – *ius privatum*) охоплювало відносини між приватними особами і захист їхніх інтересів. Такий підхід знайшов концептуальне оформлення у працях римського юриста Ульпіана, який зазначав, що публічне право стосується того, що належить до користі держави, а приватне – до користі окремих осіб [132, с. 242].

У сучасному розумінні приватне право становить підсистему, що охоплює норми цивільного, трудового, господарського та інших галузей права, які регулюють відносини між учасниками на засадах юридичної рівності, автономії волі та диспозитивності. Такі норми спрямовані на задоволення приватних інтересів фізичних і юридичних осіб [133, с. 178]. Натомість публічне право є сукупністю норм, які об'єднані у відповідні галузі (кримінальне, адміністративне, фінансове право тощо) і спрямовані на регулювання суспільних відносин, що мають публічне значення, із застосуванням імперативного методу правового впливу. Його мета – задоволення загального (суспільного) інтересу, що визнається й захищається державою [134, с. 21]. Розмежування зазначених підходів має суттєве значення для аналізу особливостей реалізації права на працю, зокрема, переважного права на працевлаштування. Зауважимо, що суспільні відносини, пов'язані з реалізацією переважного права на працю, охоплюють не лише різні етапи розвитку трудових правовідносин, а й сфери працевлаштування як на державній службі, так і у приватному секторі економіки. У цьому контексті В. К. Тютюник справедливо вказує, що службові правовідносини є складним правовим явищем, яке складається з різнорідних за своєю юридичною природою, але взаємопов'язаних елементів, що поєднують у собі як публічно-правові, так і приватноправові аспекти [135, с. 157]. Залежно від правової природи правовідносин – приватноправових чи публічно-правових – змінюється і характер правового регулювання. Так, якщо реалізація переважного права на працю у разі, коли роботодавцем є суб'єкт публічного права (наприклад, державний орган чи юридична особа публічного права) або суб'єкт приватного права (приватна компанія чи фізична особа-підприємець), здійснюється

по-різному. У першому випадку переважає суспільний інтерес, що може, наприклад, полягати у створенні сприятливих умов для працевлаштування соціально вразливих груп населення. За умови відсутності конституційних обмежень на вказану категорію роботодавців може поширюватися значна кількість міжнародно-правових трудових стандартів, які набувають прямої дії у вертикальних правовідносинах, зокрема, у відносинах між державою (або суб'єктами публічного права) і фізичними особами [136]. У другому випадку домінують приватні економічні інтереси роботодавця, що у змозі вступати у конфлікт із принципами соціальної справедливості й рівного доступу до праці. За звичайним правилом, міжнародні стандарти мають для них опосередкований ефект [136]. З огляду на це механізм реалізації міжнародно-правових норм у сфері праці варіюється залежно від правового статусу роботодавця і характеру правовідносин, що є вирішальним для переважного права, оскільки інструментарій міжнародного трудового права (зокрема, положення чисельних Конвенцій МОП та Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю») може покладати прямий обов'язок на суб'єктів публічного права щодо реалізації переважного права на працю навіть без додаткової імплементації в національне законодавство (за відсутності конституційних обмежень). У той саме час у приватному секторі він діє переважно через механізми добровільного наслідування. Означене створює зону правової невизначеності для національних судів. Таким чином, публічно-приватний аспект реалізації права на працю дозволяє точніше окреслити межі його правового регулювання, враховуючи співвідношення приватного й публічного інтересу. Висловлене дає можливість сформулювати обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення правових механізмів реалізації переважного права на працю як у публічному, так і в приватному секторах. Так, застосування положень міжнародних договорів у контексті державної служби або укладення договору з юридичною особою публічного права поза межами службових правовідносин має одну природу, тоді як трудові відносини особи із суб'єктом приватного сектору характеризуються суттєво іншими механізмами реалізації. Відповідно, реалізація переважного права на працю вимагає уточненого з боку нормотворчих органів правового підходу: залежно

від характеру правовідносин – службових чи трудових у публічному секторі, або договірних у межах приватного підприємництва.

Отже, переважне право на працю поєднує в собі як приватноправовий, так і публічно-правовий складники. Ефективна його реалізація неможлива без урахування особливостей взаємодії колізійного, соціального й економічного аспектів. Більше того, зазначені аспекти впливають на весь процес реалізації переважного права – від формування нормативно-правової бази до оцінки (усвідомлення) самими суб'єктами своїх можливостей щодо захисту прав.

Продовжуючи висвітлення питання, зауважимо, що термін «переважне право», по суті, відображає той факт, що всі суб'єкти перебувають у нерівних стартових (правових і фактичних) умовах через об'єктивні чинники, які виходять за межі їх безпосереднього впливу (наприклад, гендерна належність, невиліковна хвороба). Так, завдяки так званій «штучній» правовій перевазі забезпечується фактична рівність можливостей у трудових правовідносинах на різних стадіях їх розвитку, хоча концепція переважного права не виключає урахування економічних інтересів роботодавця. Спираючись на наведене, можемо стверджувати, що надання переважних прав не створює правової несправедливості у вигляді «необґрунтованої переваги» одних осіб над іншими, йдеться про переважне право, спрямоване на забезпечення справедливості та рівності можливостей, а не про переважне право, яке породжує дискримінацію.

Досліджуючи дане право, варто згадати сформульовану К. Гілліганом і Дж. Тронтом етику піклування, якою акцентується на моральному імперативі піклування й підтримки тих, хто є найбільш вразливим [137, с. 220]. Вчені у своїх наукові доробках обґрунтовують тезу про те, що надання пріоритету певним групам під час працевлаштування, наприклад, особам з інвалідністю, не призводить до несправедливості, навпаки, це сприяє рівності, усуваючи вже існуючу нерівність і соціальну вразливість, з якими стикаються певні групи. Отже, одним із ключових аргументів на користь переважних прав є опора на концепцію рівності де-факто на противагу формальній, яка передбачає однакове ставлення до всіх людей, тоді як рівність де-факто визнає, що різні люди мають неоднакові потреби й обставини, які

необхідно враховувати для досягнення справжньої рівності [138, с. 330]. Так, забороняючи звільнення жінок у зв'язку з вагітністю або сприяючи працевлаштуванню осіб з інвалідністю, законодавство, а також роботодавець, не надають їм надмірних переваг, а радше з огляду на переважне право виправляють структурні «недоліки», від яких потерпають ці групи. Наприклад, дослідження показали, що жінки, особливо з дітьми, стикаються зі значними бар'єрами при працевлаштуванні. Крім того, існує різниця в оплаті їх праці і колег-чоловіків [139, с. 207]. З огляду на це важливою подією стало прийняття Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок...», що закріплює тезу про необхідність сприяння рівності й однаковому ставленню до жінок і чоловіків із сімейними обов'язками. Примітно, що наведене узгоджується з приписами інших конвенцій [140]. Варто також наголосити, що згадана Конвенція № 156 і Рекомендація до неї [141] стосуються таких «заходів», як запровадження для певних категорій працівників гнучких режимів роботи й забезпечення високоякісного догляду за дітьми [142, с. 250]. Ідея в тому, що даним працівникам може бути важко знайти роботу за певних обставин, і тому спеціальні заходи щодо доступу до ринку праці можуть сприяти досягненню рівності. Вбачається, що це можна розглядати, зокрема, як невід'ємну частину реалізації права на працю на етапі доступу до неї і в межах трудових відносин. Вважаємо, що специфіка реалізації даного права (його меж) має полягати у вибудовуванні налагодженої системної підтримки таких осіб, за якої передбачалося б забезпечення часу для праці або пошуку роботи, а не надання переваги перед іншим кандидатом лише з огляду на факт наявності сімейних обов'язків.

Не можна оминати того, що в дослідженнях низки зарубіжних науковців підкреслюється, що інклюзивні практики працевлаштування можуть підвищити не лише соціальну згуртованість, а й ефективність роботи: працівники, працевлаштовані завдяки застосуванню переважних прав, часто формують більш інноваційну робочу силу [143, с. 390]. Не менш важливо й те, що, забезпечуючи певним групам населення доступ до можливостей працевлаштування, суспільство рухається до більш справедливого й рівноправного розподілу ресурсів, а це, у свою чергу, сприяє збалансуванню диспропорцій. Беручи до уваги наведене, можемо сміливо

стверджувати, що переважне право на працю є не тільки справедливим, а й необхідним для моральної і соціальної структури суспільства, бо відповідає принципам реальної рівності, економічному зростанню й етиці піклування шляхом усунення вже існуючої нерівності. Вважаємо, що це слугує створенню більш інклюзивного й справедливого суспільства.

Повертаючись до переважного права на працю як такого, ще раз нагадаємо, що воно має чітке нормативне закріплення й багату історичну традицію у сфері трудового права. Його становлення можна поділити на кілька ключових етапів, що відрізнялися тривалістю й темпами розвитку.

Як відомо, перші згадки про переважне право можна знайти ще до нашої ери, коли відомого нам сьогодні класичного трудового права ще не існувало, а діяло звичаєве й казуїстичне право. Наприклад, у Законах Хаммурапі (XVIII ст. до н. е.) було встановлено галузеву пріоритетність оплати праці, визначено мінімальну суму для сплати замовником тому, хто побудував для нього будинок або човен, а також річну оплату праці для човняра, орача, погонича волів. Крім того, встановлено пріоритетність щодо форми заробітної плати залежно від професії: будівельникам і ремісникам – срібло, а працівникам сільського господарства – зерно. Вказане можна сприймати як витоки пріоритетності, причому відносно власне етапу працевлаштування й протягом нього. Дещо аналогічною була ситуація у Стародавньому Римі: найм послуг охоплював переважно ручні роботи й окремі висококваліфіковані послуги; натомість найм інтелектуальної діяльності високого рівня заборонявся і не міг бути об'єктом *locatio conductio* [144, с. 34]. Наведене також свідчить про особливий захист права на працю певних осіб. Вказаний період збігається із періодом Стародавніх часів (до V століття н. е.) [145, с. 56–57]. Наступним етапом є період Середньовіччя, від V століття до початку XVI століття. Можна сміливо вести мову про те, що упродовж цього етапу відбувався подальший розвиток «до правових» засад трудових відносин. Із даним етапом співпадають часи звичаєвого права Київської Русі (IX – середина XIV ст.), коли на території нашої країни було встановлено пріоритет інтересів роботодавця: «працівник» не мав права припинити трудові відносини і перейти працювати до іншого господаря, а також

виконувати роботу для кількох господарів [146, с. 74]. Хоча нині описаний підхід не можна визнати гуманним, тим не менше його можна розглядати як ранній виток «пріоритетності» на етапі припинення відносин, причому на користь роботодавця. Дещо пізніше біблійське положення (заповідь 4): «Шість днів працюю і роби всю працю свою, а день сьомий – субота для Господа, Бога твого: не роби жодної праці...» закріпилося як правило [147, с. 199]. У ті часи наведений припис дарував селянам відпочинок, а в далекому майбутньому трансформувався на законодавче «право на відпочинок» у межах права на працю. Крім того, наприкінці етапу Середньовіччя сформувалася очевидна нерівність в оплаті праці між чоловіками й жінками: у XIV столітті у Франції жінки отримували на 30 відсотків менше за чоловіків, що свідчить про ще більше укорінення стереотипів щодо переваги в оплаті праці чоловіків, а також це стало правовою передумовою для втручання з боку права задля поновлення прав цієї групи працівників [147, с. 201]. Наступна фаза розквіту переважного права на працю йде пліч-о-пліч із становленням поколінь прав людини відповідно до критерію часу, супроводжуючи їх виникнення у новий і новітній час [148, с. 45]. Слід додати, що початок цієї фази, який частково збігався з появою першого покоління прав людини, припав на добу промислових революцій і супроводжувався зростанням впливу промислових підприємств [149]. Ці процеси стали каталізатором дії різних чинників – від гуманітарних і економічних до політичних – у глобальному вимірі. З огляду на це без належних прав у сфері праці подальше функціонування трудових відносин навряд чи було б можливе. У цей період гуманітарний мотив базується на переконанні, що експлуатація й соціальна несправедливість є неприйнятними [150, с. 403]. Економічний стосується того, що соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність економіки [151], а політичний мотив базується на визнанні того, що загальний і міцний мир може бути досягнутий лише на основі соціальної справедливості [152, с. 964]. Більш того, прийшло усвідомлення того, що без покращення умов життя і праці робітників існує ризик того, що їхня боротьба за свої права набуде революційних форм, які можуть поставити під загрозу мир і злагоду у світі [152, с. 963]. Таким чином, сукупність цих мотивів стала поштовхом до розвитку права на працю в його широкому розумінні. Зокрема, вимога стосовно обов'язковості

соціальної справедливості й покращення умов праці утворили законодавче започаткування розвитку концепції переважного права на працю у тому вигляді, яким ми оперуємо сьогодні.

Нагадаємо, що на конгресі Священного союзу в Аахені 1818 року Р.Оуен запропонував запровадити закони про захист робітників і створити соціальну комісію. Його ініціатива була однією з перших спроб вирішити проблеми праці на міжнародному рівні. Саме його численні звернення слід розглядати як офіційні вимоги стосовно пріоритетного захисту права на працю робітників промисловості [153, с. 437]. Зокрема, відсутність належних можливостей реалізації даного права призвела й до повстання шовкоткачів у Ліоні в 1830-х роках [154, с. 71]. На це відреагував Д. Легран, який агітував за покращення умов праці, зокрема, на міжнародному рівні, стверджуючи, що соціальні реформи необхідні для запобігання революційним потрясінням, а також акцентуючи на проблемах як дитячої праці на фабриках, так і умовах праці жінок із сімейними обов'язками. Це, на наше переконання, є вихідною точкою формування пріоритетності реалізації права на працю спеціальних категорій працівників. Таким чином, за часів промислових революцій переважне право ще не стало відокремленим елементом механізму реалізації права на працю, радше навпаки, із нього поступово постало «право на працю», відоме нам сьогодні, зокрема, в його соціальному вимірі. Протягом ХХ століття, як наслідок розширення обсягу прав працівників й активізації зусиль, спрямованих на задоволення їхніх вимог, у низці країн розпочався інтенсивний розвиток трудового законодавства. Під впливом громадських рухів, профспілкової діяльності й політичних реформ було ухвалено акти, спрямовані на гарантування прав працівників і забезпечення збалансованого розвитку трудових відносин [155, с. 19]. Цей період характеризувався становленням інститутів колективних переговорів, стандартів робочого часу й умов праці, що сприяло інституційному закріпленню права на працю. Варто додати, що на Берлінській зустрічі було проголошено тенденцію до посилення ролі переважних прав, зокрема, через формулювання вимог до регулювання праці й відпочинку жінок, молоді й дітей, а також запровадження контролю за додержанням вищезазначених положень. Вимога такого контролю (як умова фактичної реалізації прав) стала визначальною для започаткування механізму «реалізації» права на працю. Це є

історичним свідченням переходу від декларативності до дієвих механізмів виконання [565, с. 57].

Надалі центр розвитку права на працю змістився до Швейцарії, де зазнав істотного поступу принцип субсидіарності у трудовому праві: Міжнародна асоціація правового захисту робітників (1900) об'єднувала широке коло суб'єктів, покликаних забезпечувати захист працівників, – від представників державної служби й науковців до роботодавців і профспілкових діячів [157, с. 7]. Це підкреслює, що вже тоді ставало дедалі очевиднішим: реалізація права на працю неможлива лише за участю «працівників і роботодавців» і потребує залучення інших суб'єктів трудового права. Міжурядова конференція 1906 року в Берні ознаменувала поворотний момент у визнанні переважних прав у сфері праці через прийняття Конвенції про заборону нічної праці жінок [158]. Відбувся перехід від актів «м'якого» права чи ненормативних інструментів до актів зобов'язального характеру, причому на міжнародному рівні.

Наступним кроком у становленні переважного права у сфері праці стало створення МОП, що збіглося у часі із завершенням формування першого покоління прав людини і переходом до розбудови другого й наступних. Цей перехідний етап був визначальним для окреслення переважного права як елементу механізму права на працю: хоч і недосконалого, однак уже структурованого. У другій половині ХХ століття концепція права на працю отримала подальший розвиток завдяки розширенню соціальних гарантій і вдосконаленню трудового законодавства. Завдяки цьому було закладено основу для принципів, яких слід дотримуватися при гарантуванні права на працю. Зокрема, сукупністю нормативно-правових актів було встановлено певні особливості щодо переважного права на працю на різних етапах трудових правовідносин. Одним із перших документів щодо права на працю слід вважати Конвенцію МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.), оскільки вона заборонила примусову чи обов'язкову працю. Надалі право на працю у класичному розумінні зафіксовано у статті 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої та проголошеної Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. У Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (ратифікована Україною 17 липня 1997 року) також акцентовано на забороні

рабства і примусової праці як складової права на працю. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року (ратифікований Україною 19 жовтня 1973 року) закріплено обов'язок держави визнавати право на працю, що включає право кожної особи дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, та вживати належних заходів для забезпечення цього права (див. табл. 2).

Зауважимо, що Конвенції МОП посідають особливе місце у формуванні переважного права на працю, а тому доречно навести такі приклади цього періоду відносно етапу добору і під час тривання трудових відносин, а також щодо їх припинення. По-перше, у положеннях Конвенції МОП № 5 «Про мінімальний вік (промисловість)» і Конвенції МОП № 6 «Про нічну працю неповнолітніх у промисловості» встановлено пріоритет реалізації права на працю дорослої людини через заборону праці дітей у промисловості й обмеження щодо використання підлітків у промисловості, зокрема, у нічний час (як загальне правило) [159; 160]. Наведене є прикладом негативного переважного права на працю через створення таких заборон. Конвенція МОП № 107 «Про корінні та племінні народи» стосується реалізації права на працю особами, які входять до складу населення, що веде племінний і напівплемінний спосіб життя, і визначає заходи, зокрема, полегшення користування на рівній основі з рештою населення країни правами та можливостями, що надаються останньому національним законодавством; сприяння соціально-економічному й культурно-побутовому розвитку цього населення й підвищенню рівня його життя; створення сприятливих умов для національної інтеграції, не допускаючи заходів, що мають на меті здійснити насильницьку або штучну асиміляцію цього населення (позитивне переважне право на працю) [161]. По-друге, Конвенція МОП № 1 «Про робочий час (промисловість)» [162] встановлює загальне правило 8 годин на день і 48 на тиждень (ст. 2) і спеціальну преференцію для безперервних процесів: у цих випадках роботодавець має переважне право організації робочого часу понад загальні межі – до 56 годин на тиждень, – аби зберегти безперервність виробництва (ст. 4). Цей виняток із загального правила формує умовне й процедурно обмежене переважне право роботодавця, бо воно діє лише для процесів,

офіційно віднесених до «необхідно безперервних» (за галузями діяльності), не змінює гарантії тижневого відпочинку і супроводжується вимогами прозорості (ст. 8). Вказане забезпечує пріоритет виробничої безперервності як публічно схваленої цінності, водночас утримуючи баланс зі справедливими й безпечними умовами праці. Конвенція МОП № 3 «Про охорону материнства» [163] визнає переважні права охорони материнства: обов'язкову післяпологову відпустку; до- і післяпологові виплати і медичний догляд; перерви для годування; захист від звільнення. Наведене – умовна перевага інтересів здоров'я матері й дитини над звичайним режимом праці, збалансована процесуальними гарантіями. Звісно, вона діє лише для певної категорії осіб і в окреслених часових межах. У той саме час частину параметрів установлює компетентний орган; загальні гарантії справедливих і безпечних умов праці й зайнятості зберігаються. Такий баланс робить перевагу легітимною, а не дискримінаційною. Конвенція МОП № 4 «Про нічну працю жінок» [158] закріпила заборону на використання праці жінок у нічний час на державних чи приватних промислових підприємствах та їхніх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї сім'ї, що на момент прийняття поліпшувало становище зазначеної групи працівників, захищаючи їх з урахуванням гендерних особливостей. По-третє, тривалі дискусії на національному й міжнародному рівні привели до перегляду підходів до переважного права на працю жінок у нічний час. Як підсумок, МОП було прийнято Конвенцію № 171 «Про нічну працю», згідно з положеннями якої працівникам обох статей, які працюють певну кількість годин уночі, надається відповідний час відпочинку, забезпечується диспансеризація, медичне обслуговування і вживаються заходи безпеки. Лише у ст. 7 Конвенції МОП № 171 [164] містяться норми, що окремо стосуються нічної праці жінок з урахуванням особливостей жіночого організму: держави вживають заходів, що забезпечують наявність альтернативної роботи замість нічної праці для працівниць. Крім того, вказана Конвенція встановлює заборону звільнення з підстав вагітності й пологів, що свідчить про формування переважного права на працю на етапі припинення трудових відносин через наявність заборони звільняти у зв'язку з особливим станом. Отже, маємо приклад негативного переважного

права на працю («роботодавцю заборонено»). Проте механізм реалізації згаданих прав визначено не повно.

Важливою віхою стала поява четвертого покоління прав людини, що знаменує визнання високого статусу особи та її права на індивідуальність, яке включає повагу до особливих потреб людини, що дають їй змогу бути несхожою на інших [165, с. 43]. Однак специфіка правового регулювання переважних прав остаточно ще не проявилася.

Звертаючи увагу на національне законодавство, зазначимо, що Український трудовий кодекс того часу (1918–1929) включав положення щодо: восьмигодинного робочого дня і щотижневого відпочинку (42 години); заборони нічних змін (за винятком окремих галузей народного господарства); заборони використання праці підлітків до 16 років як загальне правило і встановлення спеціального робочого графіка для них; обмеження праці жінок на шкідливих підприємствах; надання відпусток у зв'язку з вагітністю й пологами; створення бірж праці тощо [166, с. 142].

Згадані положення стосовно праці підлітків і особливостей праці жінок є раннім свідченням закріплення позитивного й негативного переважного права на працю. Так, перше з них проявляється у встановленні спеціальних пільг і гарантій для окремих категорій працівників, зокрема, підлітків і жінок, через забезпечення особливих умов праці, наприклад, адаптованого робочого графіка, відпусток у зв'язку з вагітністю й пологами або організації бірж праці. Вказане сприяло більш рівному доступу до ринку праці і підтримці соціально вразливих груп. Негативне переважне право на працю проявляється в запровадженні обмежень і заборон, покликаних захистити певні категорії працівників від потенційно шкідливих чи несприятливих умов. Прикладами таких заходів є заборона використання праці підлітків до 16 років, обмеження нічної роботи (за винятком деяких галузей) й обмеження роботи жінок на небезпечних виробництвах/підприємствах. Перераховані норми спрямовані на гарантування безпеки й охорони здоров'я працівників.

Надалі розвиток (переважного) права на працю тісно пов'язаний з прийняттям Кодексу законів про працю Української РСР 1971 року, який визначав своїм завданням: «... регулювання трудових відносин всіх робітників і службовців,

сприяючи зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва ... і поступовому перетворенню праці на благо суспільства на першу життєву потребу кожної працездатної людини» [167, с. 219].

КЗпП України та інші ЗУ закріплюють певні переважні права на працю окремих груп населення: жінок, неповнолітніх і осіб з інвалідністю, забезпечуючи їхнє переважне право на працю й належний соціальний захист (табл. 6), підкреслюючи роль цих прав у вітчизняному законодавстві.

Проте і нині переважне право перебуває у фокусі правового регулювання: зокрема, у Проекті Трудового кодексу № 1658 у ст. 20 передбачено широкий перелік основних прав працівника, серед яких – право на працю. Згаданий проект заслуговує на критику з огляду на закріплені в ньому механізми їх реалізації. Зокрема, п. 4 ст. 10 передбачено можливість надання пільг для жінок, неповнолітніх працівників, осіб з інвалідністю, працівників із сімейними обов'язками тощо, однак ні в цій статті, ні далі не міститься жодної деталізації. Наприклад, п. 6 ст. 20 про право працюючих жінок на особливий захист материнства має декларативний характер; п. 7 ст. 39 щодо заборони випробування для вагітних жінок і працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років, фактично не відповідає вимогам конкурентного ринку і, з боку роботодавця, сприятиме дискримінації. Аналогічно й з вимогою п. 3 ст. 123 цього акта [168]. Вбачається, що створення належної системи догляду за дітьми відповідало б реаліям сьогодення і розширювало б можливості працевлаштування за умов неповної зайнятості. Зокрема, це майже досконало реалізовано в Швейцарії, де рівень безробіття серед жінок – 4,3 %, і він майже дорівнює показнику серед чоловіків – 3,8 %. Згідно з приписами законодавства жінки мають можливість повернутися до неповної зайнятості протягом першого року після вагітності [169]. Як бачимо, саме чіткий механізм реалізації конкретного права забезпечує дієвість відповідної правової норми про право на працю; натомість простий перелік прав майже не має впливу.

Паралельно з розвитком поколінь прав людини еволюціонують і трудові права, що до них безпосередньо належать. Динамічний розвиток технологій, започаткований ще в добу другого покоління прав людини, позначився на

переважному праві як елементі механізму реалізації права на працю й до сьогодні, зокрема, через установлення обмежень у кризових умовах, як-от Ковід-2019 чи воєнний стан, введений Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» (2022) [170; 171; 172]. Як уже наголошувалося, сьогодні реалізація переважного права на працю потребує подолання прогалів у сфері інновацій та ШІ. Отже, при вдосконаленні механізму реалізації даного права слід враховувати не лише особливості регулювання праці окремих суб'єктів трудового права, а й умови суспільного життя, йдеться про переважні права в умовах спеціальних правових режимів (див. розділ 3).

Підсумовуючи, вкажемо, розвиток концепції переважного права на працю супроводжується постійними змінами у сфері трудового законодавства з огляду на необхідність адаптувати його до нових реалій і відповідати на виклики. Сучасне розуміння переважних прав сформувалося еволюційно (табл. 2): від звичаєвих практик (XVIII ст. до н. е. – XVII ст.) – через націоналізацію трудового права в добу індустріалізації і Бернської конференції 1906 р. – до міжнародного регулювання під егідою МОП після 1919 р., що зумовило закріплення розуміння переважного права (позитивного та негативного) як елемента механізму реалізації права на працю, зорієнтованого на забезпечення справедливих і рівних можливостей для визначених категорій працівників («груп меншості чи груп більшості») на всіх стадіях трудових правовідносин. Переважне право функціонує на підставі нормативного й ненормативного регулювання, підтримується участю широкого кола заінтересованих сторін (суб'єктів трудового права) і сприяє узгодженню публічно-правових і приватноправових інтересів.

Висновки до 1 розділу

У розділі закладено теоретико-методологічну основу дослідження: уточнено й уніфіковано категоріально-понятійний апарат, визначено його внутрішню узгодженість, грані застосування у межах предмета роботи (це стосується, зокрема, особливостей прав у сфері праці, включаючи переважне право на працю, розрізнення з цією метою переваг, пріоритетів, пільг, квот, преференцій), а також механізм

реалізації прав у сфері праці як окремий вид правового механізму. Крім того, окреслено проблеми й ключові наукові суперечності, що зумовлюють актуальність дослідження вказаних категорій у їх взаємозв'язку. Одночасно обґрунтовано методологічні підходи і добір нормативно-правової бази, необхідної для перевірюваності висновків і коректності правового аналізу, чим забезпечено послідовність викладу й доказову цілісність подальших положень дисертації.

1. Актуальні суспільні трансформації зумовлюють необхідність комплексного підходу до регулювання трудових відносин, що передбачає врахування політичних, правових, соціальних, психологічних та інших чинників, які формуються в межах зовнішніх і внутрішніх викликів. Переосмислення переважного права у системі прав потребує розуміння таких категорій, як: право на працю, механізм реалізації, переважне право. Доведено, що право на працю слід розуміти через оцінку об'єктивних і суб'єктивних кількісних і якісних чинників впливу на дане право (яке включає широкий спектр прав на справедливу й гідну зайнятість), з урахуванням бар'єрів на національному й міжнародному рівнях. Складна його природа вимагає правової визначеності для суб'єктів трудового права, щоб забезпечити баланс їхніх інтересів.

2. Пристосування правових норм до реальних умов і подолання викликів передбачає: *smart mix* гнучких стандартів для їх регулювання (це стосується, наприклад, нових форм зайнятості; типовості порушень у сфері праці щодо окремих категорій працівників; адаптованих до спеціальних правових режимів, тощо), що йде пліч-о-пліч як із категоріями «перевага»/«пільга»/«преференція», так і розробленням процедур реалізації, охорони й захисту прав працівників. Усе це здійснюється в межах принципу єдності та диференціації й динамічності реалізації цього права – змінюваності трудових прав і кореспондуючих обов'язків у цілому або щодо окремих груп працівників (право на працю працівників поважного віку, праця моряків, мігрантів, військовослужбовці із нейропротезами) залежно від секторальної специфіки (мистецтва) й форми зайнятості (платформна зайнятість).

3. Продемонстровано прогалини у контексті наведених викликів за допомогою проведення порівняльного аналізу стану реалізації права на працю на етапі добору у

країнах із різними економічними показниками, а саме Швейцарії (демократичній ліберальній державі, що поважає верховенство права) й Україні (так само). Спираючись на його результати, підтверджено, що існують прогалини у сфері права на працю. Зокрема, поширеною є практика примушування окремих груп працівників для окремих груп працівників (особливо внутрішньо переміщених осіб, мігрантів, жінок із сімейними обов'язками тощо) до інструментальної праці, у тому числі такої, що призводить до депресії або інших істотних розладів здоров'я. Це, звісно, потребує іншої від актуальної відповіді з боку права.

4. Констатовано, що хвиля змін на глобальному рівні, зумовлена цифровізацією, істотно впливає на розуміння й реалізацію права на працю; а розвиток засобів реалізації трудових прав має включати комплексний підхід, що враховує нові соціальні, економічні й технологічні реалії, і бути спрямованим на забезпечення справедливих умов праці для всіх категорій працівників. На початку цифровізації чисельні групи уразливих (з точки зору трудового права) отримали істотне покращення їх умов праці (йдеться про більш широкий доступ до різноманітних сфер діяльності, гнучка праця), однак станом на теперішній час ситуація кардинально змінилася, саме ці групи працівників стають жертвами самоексплуатації, примусової праці, нижчої за мінімальні стандарти оплати тощо. Отже, завдання правової системи України полягає не лише у збереженні основних трудових прав, а й у їх модернізації відповідно до нових реалій ринку праці, включно зі змінами інституційної архітектури трудових прав.

5. Методологічна новизна розділу також полягає у переході від фрагментарного, галузево замкненого сприйняття реалізації трудових прав до цілісного бачення механізму реалізації як системи й як окремого виду механізму з чітко структурованими ознаками, функціями й елементами, що взаємодіють у просторі, часі й за колом суб'єктів. Це ґрунтується на тезі про «пастку рішень» у сфері права на працю і свідчить про неефективність чинного підходу до вирішення проблеми прав у сфері праці. Вказано, що «пасткою рішень» розуміється явище, коли наявність значної кількості нормативно-правових актів, кодексів поведінки, політик чи інших регуляторних рішень не забезпечує фактичного дотримання й ефективної

реалізації права. Аналіз реалізації прав у сфері праці на різних етапах трудових відносин продемонстрував, що це призводить до лише формальної відповідності дій роботодавця закону, проте не виключає таких проблем, як: 1) дискримінація; 2) необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; 3) прихована праця; 4) нижча за мінімальну заробітна плата; 5) незаконне звільнення тощо. При цьому згадані порушення зазвичай (1) мають місце щодо певної групи населення, (2) можливі іноді через високий рівень правової невизначеності у цій сукупності норм, часто майже дублюючих одна одну.

6. Встановлено ознаки механізму реалізації: статичність, динамічність, системність, комплексність, функціональність, стадійність, визначеність сфери та багаторівневість. Аргументовано, що механізм реалізації поєднує структурні елементи (норми, суб'єкти, інституції) з процесуальними (дії, процедури, етапи), охоплює весь цикл – від нормотворчості до судового тлумачення – і потребує координації.

7. Запропоновано визначення механізму реалізації права на працю – це вид правового механізму, який функціонує як цілісна система взаємопов'язаних елементів (прав, правових норм, принципів, форм реалізації, гарантій тощо), що у сукупності й взаємодії забезпечують умови й можливості для реалізації права на працю (у широкому сенсі) на національному й міжнародному рівнях на всіх етапах трудових відносин: від створення норми відповідним суб'єктом до її забезпечення, включно з охороною й захистом у разі порушень.

8. Розмежовано механізми: по-перше, юридичний та правовий механізми є загальними (відрізняються рівнем абстракції), а механізми реалізації, забезпечення, охорони й захисту трудових прав – їх спеціальними складовими; по-друге, механізм забезпечення є складовою й передумовою механізму реалізації. Спростовано твердження про те, що механізм забезпечення нібито «ширший» за механізм реалізації. Ключова відмінність останнього від механізмів охорони чи захисту полягає в тому, що він може їх включати, однак ними не вичерпується.

9. Уточнено розуміння елементів механізму реалізації права на працю, котрими є: 1) норми й принципи; 2) суб'єктивні права та сфера дії; 3) інституції й процедури; 4) способи реалізації (індивідуальні/колективні, звернення до органів); 5) критерії

результативності та якості; 6) факультативні інструменти (кодекси, політики, цифрові сервіси HR); 7) механізми захисту (судові, адміністративні, міжнародні); підкреслено їх практичну вагомість (на прикладах Німеччини та Швейцарії) при впровадженні на етапі добору кадрів, під час перебігу трудових відносин і на стадії їх припинення. Наведено деякі окремі практичні приклади недоліків щодо їх регулювання чи реалізації.

10. Встановлено генезу формування переважного права як елементу механізму права на працю:

I етап (XVIII ст. до н. е. – V ст. н. е.): зародження пріоритетності під час працевлаштування, галузева диференціація оплати, регулювання звичаєвим і казуїстичним правом;

II етап (VI–XVII ст.): домінування звичаєвого права; в Київській Русі – обмеження зміни роботодавця як рання форма пріоритету; під впливом релігії – право на відпочинок; виникнення гендерної нерівності в оплаті;

III етап (XVIII ст. – 1919 р.): промислові революції та національне трудове законодавство; боротьба з дитячою працею, покращення умов; міжнародне визнання окремих преференцій (Берн, 1906 – заборона нічної праці для жінок); в Україні – нормативне закріплення позитивних і негативних переважних прав;

IV етап (1919 р. – сьогодні): формування під егідою МОП і прав людини системи переважних прав; після 1991 р. – ратифікації й конституційне закріплення права на працю в Україні.

11. Визначено, що часто «перевага» у трудовому праві має конкурентний характер і означає пріоритет однієї особи перед іншими за умов добору на підставі визначених законом критеріїв. Наприклад, згідно з ст. 42 КЗпП України перевага надається працівникам із вищою кваліфікацією та продуктивністю, а за рівності цих показників – особам, які потребують додаткового соціального захисту. Іноді це стосується і порушень через пріоритет більш дешевої робочої сили, яка перебуває в уразливому стані (біженці на кордоні чи кліматичні трудові мігранти), надання їм «переваг», іноді за рахунок істотно гірших умов праці. Обґрунтовано, що звуження переважного права лише до «переваги/пріоритету» є методологічно недостатнім, оскільки в правозастосуванні воно реалізується також через суміжні юридико-

технічні форми – пільги, квоти й преференції, об'єднані спільною функцією диференціації правового регулювання з метою досягнення фактичної рівності у сфері праці. Констатовано, що переважне право (як відносне право) доцільно розглядати як елемент механізму реалізації прав у сфері праці на різних етапах трудових відносин у межах як загального, так і спеціального правового режимів.

12. Запропоновано узгоджену класифікацію й методологічне осмислення аспектів переважного права на працю як багатовимірного феномену, що впливає на механізм його реалізації. Виокремлено:

1) базовий, що є галузевим (юридично-системним) критерієм, який історично (від Ульпіана) розрізняє публічно-правову та приватноправову площини. У публічно-правовій площині домінують публічний інтерес, соціальна справедливість і рівний доступ до публічної служби, що закріплено конституційними й міжнародними стандартами; у приватноправовій – автономія волі сторін, економічна доцільність і договірний баланс інтересів. Відтак правова природа роботодавця (суб'єкт публічного чи приватного права) зумовлює різні обсяги обов'язків і способів реалізації переважного права. Доведено, що міжнародні стандарти часто мають лише опосередкований горизонтальний ефект у відносинах із бізнесом (навіть у дуалістичних системах), що негативно впливає на можливість прямого посилення працівника на такі норми;

2) функціональність і міждисциплінарність, що як критерії формують соціальний і економічний аспекти переважного права, які взаємодоповнюють один одного. Соціальний аспект покликаний забезпечити реальну рівність можливостей через додаткові гарантії для вразливих груп (жінки, особи з інвалідністю, ветерани тощо), втілюючи принцип рівності й недискримінаційного доступу до праці. Економічний аспект відображає інтереси роботодавця: ефективність підприємства, свободу укладення трудового договору і конкуренцію. Переважне право має не руйнувати економічну доцільність, а ставати складовою ринкових механізмів як компенсаторний інструмент. Зокрема, роботодавець має переважне право здійснити вибір на користь одного з кількох кандидатів у ситуації конкуренції, якщо це не суперечить нормам соціальної політики, не порушує принципу недискримінації і

ґрунтується на професійних, виробничих чи організаційних критеріях у межах його управлінської дискреції. У нейтральній ситуації (коли переваги не застосовуються) роботодавець може віддати перевагу кандидату з кращими навичками, навіть якщо інший належить до соціально вразливої групи, щоб уникнути «зворотної дискримінації»;

3) регуляторний критерій формує колізійний аспект, зумовлений переважно не конфліктом норм, а суперечностями інтересів абсолютно порівнюваних категорій працівників, іноді в межах однієї норми. Цей аспект забезпечує контекстне визначення пріоритетів переважних прав й узгодження застосування права у стані правової невизначеності.

Зауважено, що, попри спільну назву «аспекти», вони відрізняються природою і впливом на механізм реалізації права на працю, а їх різнорідність закономірно впливає з різних критеріїв класифікації й поглиблює якість наукового аналізу.

13. Визначено переважне право як комплексний елемент механізму реалізації права на працю: інструмент забезпечення справедливих і рівних можливостей для визначених категорій працівників на всіх стадіях трудових правовідносин, незалежно від належності до більшості чи меншості. Вказано, що воно спирається на нормативне й ненормативне регулювання, узгоджує інтереси працівників і роботодавців і збалансовує публічно- і приватноправові інтереси за участю всіх суб'єктів трудового права. Пропонований підхід виходить за межі традиційного, бо фокусу на звільненні (ст. 42 КЗпП України) і охоплює інші ситуації фактичного пріоритету – працевлаштування молоді (ст. 187-200 КЗпП України), гарантії для осіб із сімейними обов'язками (Конвенція МОП № 156; ст. 17 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» тощо). У межах принципу єдності й диференціації це забезпечує неупереджену й справедливу контекстну реалізацію права на працю.

14. Запропоновано класифікацію переважного права як елемента механізму реалізації права на працю за наступними усталеними в правовій науці підставами:

- рівнем регулювання: 1) національний (напр., ст. 42 КЗпП України);
- 2) наднаціональний – норми ЄС та їхній екстериторіальний вплив (напр., *CSDDD*);
- 3) міжнародно-правовий – акти МОП;

правовою природою (регулятивною силою): 1) жорстке право – імперативні норми з можливістю примусового виконання (заборона звільнення вагітних жінок); 2) м'яке право – рекомендаційні стандарти;

стадією трудових відносин: 1) добір – пріоритетне працевлаштування (квоти для осіб з інвалідністю, ветеранів тощо); 2) перебіг – гарантії рівного ставлення й адаптації умов праці (рівне право на підвищення); 3) припинення – пріоритет на залишення на посаді (за кваліфікацією/продуктивністю, з урахуванням соціальних критеріїв).

Така класифікація систематизує переважне право з огляду на його правову природу і є прикладним інструментом для правотворчої і правозастосовної діяльності.

РОЗДІЛ 2

СУБСТАНЦІЙНО-ФЕНОМЕНОЛОГІЧНИЙ СТАТУС ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА: МІСЦЕ І РОЛЬ У СУЧАСНОМУ МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ

2.1. Зміст, особливості реалізації та шляхи вдосконалення переважного права на працю на етапі добору працівників.

Етап добору працівників є ключовою стадією реалізації права на працю, оскільки саме на ньому формуються умови доступу кандидатів до вакантних посад, визначаються правові гарантії та обмеження, а також закладаються основи для подальшого належного регулювання трудових відносин. Переважне право на працю на цьому етапі виступає юридичним механізмом, завдяки дії якого забезпечується рівність можливостей для окремих категорій працівників, які потребують додаткового соціально-правового захисту, із одночасним дотриманням принципу обґрунтованого відбору за професійними й діловими якостями й запобіганням зворотній дискримінації. У зв'язку з цим забезпечення правової визначеності щодо орієнтирів і стандартів, які регламентують процес добору працівників, є надзвичайно актуальним завданням. Це стосується як самого формування переліку вакантних посад, так і процедур оголошення конкурсів, аналізу кандидатур, застосування інноваційних методів оцінювання (у тому числі тестування з використанням систем ШІ), а також прийняття остаточних рішень щодо найму. Правове регулювання на цьому етапі [173; 174; 175; 176; 177] повинне гарантувати недопущення дискримінації, упередженості та інших порушень прав кандидатів у сфері праці, а також бути заснованим на справедливості, рівності й забороні дискримінації як принципах-важелях переважного права на працю на етапі добору працівників [178]. Крім того, регулювання має враховувати динаміку сучасного ринку праці, що змінюється, зокрема, під впливом технологічного прогресу.

Важливість наведеного підтверджується тим, що, по-перше, правове регулювання переважного права (його проблематика) характеризується фрагментарністю й нормативною невизначеністю. Зокрема, у вітчизняному

трудоному законодавстві відсутні усталені процедури добору, чітке визначення переважних прав (квот, пріоритетів, переваг і так далі) і не окреслено коло осіб, які ними користуються. Крім того, як у національному, так і в міжнародному праві немає усталеної й узгодженої таксономії антидискримінаційних критеріїв, що іноді призводить до несправедливого застосування пріоритетів. Так, Конституція України закріплює принцип рівності та недискримінації, а трудове законодавство його конкретизує шляхом встановлення спеціальних переважних прав під час прийняття на роботу. Зокрема, стаття 42-1 КЗпП України, і про це вже йшлося, передбачає переважне право на укладення трудового договору для працівників, які були звільнені з цього підприємства у зв'язку зі скороченням чисельності (штату), у разі їх повторного звернення протягом року, якщо наявна відповідна вакансія і вони мають необхідну кваліфікацію. На практиці зазначене право часто не реалізується належним чином через надмірну дискрецію роботодавця у процесі добору персоналу (відсутність навіть обов'язку інформувати цих працівників; нечітко визначені критерії «відповідності» кандидата потребам роботодавця, що можуть тлумачитися суб'єктивно). Наприклад, постанова ВС від 08.05.2019 у справі № 335/1896/15-ц, де констатується те, що право поворотного прийняття на роботу працівника не реалізується належним чином через надмірну дискрецію роботодавця у процесі добору персоналу, адже в даному випадку превалює свобода договору. У цій постанові Верховний Суд зазначив, що законодавцем не передбачено обов'язку роботодавця інформувати працівника про зміни у штатному розписі, оскільки після звільнення між колишнім роботодавцем і працівником припиняються трудові правовідносини, які існували до моменту звільнення.

У той саме час формальне існування переважного права в законодавстві не гарантує його реалізації, зокрема, якщо її механізм має прогалини. Як наслідок, особи, які законодавчо користуються переважним правом, нерідко не допускаються до участі у конкурсі або усуваються на ранніх етапах добору без належного обґрунтування. Таким чином, свобода договору превалює, створюючи простір для маневрування в договірних відносинах і залишаючи за роботодавцем право самостійно встановлювати критерії та мотиви оцінювання відмінностей між кандидатами. Корінь

проблеми полягає у відсутності чіткого визначення місця переважного права на працю в ієрархії трудових прав. Отже, є вади належного механізму реалізації переважного права на цьому етапі.

По-друге, стрімке впровадження цифрових технологій, зокрема, алгоритмічних систем добору, створює умови для оптимізації процесу добору, водночас породжуючи ризики упередженості, такі як проксі-дискримінація (непряма дискримінація) або так звана зворотна дискримінація (зокрема, щодо представників груп більшості). Прикладом є компанія «*Workday*», яка вважається одним із міжнародних лідерів у сфері HR-технологій і діє в Україні. Аналіз її роботи ілюструє, що в ній існує (завдяки системним алгоритмам) упередженість щодо кандидатів із певних етнічних груп й осіб віком понад 40 років [179]. Хоча ця компанія позиціонує себе як відповідальну щодо дотримання норм трудового законодавства, декларує дотримання принципів у сфері прав людини, зокрема, шляхом покладення остаточного рішення про найм на людину, на це не гарантує повного чи достатнього усунення дискримінації. Рішення людини можуть залишатися залежними від алгоритмічних рекомендацій (див. *Mobley v. Workday* [179] щодо дискримінації осіб віком від 40 років), а алгоритми можуть відтворювати системні ризики для уразливих груп. Наведений приклад підтверджує потребу у більш визначеному законодавчому регулюванні алгоритмічної відповідальності й усуненні прогалів у встановленні дискримінаційних критеріїв, що особливо актуально для формування правових орієнтирів на етапі добору персоналу. Вказане також позитивно вплине і на традиційні методи добору.

Не можна оминати й того, що поява нових технологій і цифрових інструментів також позначається на ринку праці, надаючи роботодавцям доступ до великих обсягів даних про кандидатів [180, с. 671]. Нині процес добору (найму) змінюється завдяки новим джерелам інформації, що формують оновлену модель ринку праці [181]. Сьогодні цифрові платформи дозволяють оцінювати кандидатів не лише за академічними досягненнями, а й на підставі різних інструментів, як-от: перевірка професійних мереж, психологічні профілі, попередні проекти й результати роботи, а також вивчення інших аспектів життя, які раніше не враховувалися під час прийняття на роботу. Крім того, зараз завдяки цифровим технологіям (курси, демонстрація

досвіду) стало можливим документування освіти поза типовими закладами освіти, що дає змогу створювати більш повну картину компетенцій кандидата. Водночас існує ризик, що такі алгоритми в змозі відтворювати упередження й нерівність, а цифровий ринок праці здатен породжувати нові форми нерівності, що, звісно, потребуватимуть правового реагування [181]. Так, алгоритми, які застосовуються у *HR*, можуть недооцінювати нетипові комбінації освіти, досягнень і досвіду, потенційно дискримінуючи цінних кандидатів, а тому потребують детальної регламентації. Як показує аналіз, ці самі алгоритми можуть надавати пріоритет при працевлаштуванні чи під час реклами вакансії певним групам населення, схильним погоджуватися на меншу оплату праці, гірші умови щодо безпеки, наприклад, через їх уразливий на цей момент час (біженці, кліматичні трудові мігранти). Виникає питання: чим це є – гарантуванням права на працю або зловживанням можливістю надати певний пріоритет?

Не видається дивним той факт, що, враховуючи вказані виклики, сьогодні існує значна кількість правових актів, які певним чином регулюють окреслені питання – від заборони упередженості до права на свободу договору. Проте в методологічному плані цілеспрямований аналіз усіх їх значно обмежений через їх фрагментарність щодо переважного права на працю на етапі, який передує трудовим відносинам, і одночасне дублювання правових принципів. З огляду на це метою даного підрозділу є вивчення фундаментальних, авторитетних й обов'язкових норм трудового права, що мають найбільший вплив на захист індивідуальних прав під час добору працівників, а також формулювання рекомендацій щодо вдосконалення вітчизняного й міжнародного законодавства через визначення таксономії, механізму реалізації переважного права тощо. Зауважимо, що відбір актів проводиться за кількома критеріями: кількість цитувань у наукових і практичних джерелах, новизна, адаптивність, територіальне охоплення, авторитет регуляторних органів, а також можливість судового захисту відповідного індивідуального трудового права. В основу аналізу вітчизняного законодавства покладено чинний КЗпП України – фундаментальний нормативний акт, який визначає сучасні правові рамки трудових відносин у національному контексті.

Як уже наголошувалося, інтеграція міжнародних стандартів забезпечує інноваційний підхід до захисту трудових прав, сприяє впровадженню передових практик і адаптації законодавства до викликів глобалізації та цифрової трансформації ринку праці. Новизна підходу, застосованого в підрозділі, полягає в синтезі правового аналізу, зокрема, чинного вітчизняного трудового законодавства й міжнародних стандартів, ратифікованих або таких, що мають екстериторіальний вплив (зокрема, у межах «ефекту Брюсселя» – принципу поширення дії певних норм ЄС поза межами території країн - членів Союзу, наприклад, у «ланцюгах поставок») за обраної теми. До таких стандартів належать і підлягають узагальненню: Конвенція МОП № 97 Про трудящих-мігрантів (переглянута); Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»; Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занятості»; ініціативи щодо Конвенції МОП «Про *DLP*»; КП ООН з питань бізнесу та прав людини (англ. – *UNGPs*); Директива ЄС про належну перевірку корпоративної сталості (англ. – *CSDDD*); Регламент ЄС про ШІ (англ. – *EU AI Act*) тощо.

Незважаючи на існування численних правових інструментів, які забороняють дискримінацію на робочому місці, чинні нормативні акти часто не враховують належним чином реальні ризики, принаймні щодо переважних прав.

Розглянемо людину, яка проживає у вразливому до змін клімату регіоні, наприклад у Бангладеш, і змушена мігрувати через несприятливі умови довкілля. Наявні оцінки показують, що понад шість мільйонів таких осіб, які щороку мігрують у всьому світі, формально захищені широким спектром міжнародно-правових інструментів, зокрема, конвенціями МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»; № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю»; № 97 «Про трудящих-мігрантів (переглянута)» [182]. Водночас приблизно кожен восьмий випадок завершується залученням до примусової праці, сучасним рабством або іншим грубим порушенням основних трудових прав [183; 184]. У всьому цьому системи ШІ відіграють подвійну роль: полегшуючи міграційні процеси й реалізацію права на працю, вони водночас потенційно сприяють порушенням основних прав. Загальна заборона дискримінації без чітко визначеного набору захищених ознак, як уже

наголошувалося, ризикує перетворитися на декларативну абстракцію, якій бракує операційних критеріїв, необхідних для ефективного правозастосування. Сучасна тенденція радше свідчить про негативний вплив на переважні права на етапі добору через правову невизначеність. Отже, необхідна ефективна стратегія, яка вимагає інтеграції нормативного розвитку «згори донизу» – через міжнародні правові інструменти та їх транспозицію в національне законодавство – із залученням «знизу вгору», коли окремі випадки дискримінаційної шкоди у сфері праці впливають на еволюцію правових стандартів, у тому числі на міжнародному рівні, як це сформульовано в рамках підходу «бізнес і права людини» (англ. – *BHR*). Вважаємо, що такий комбінований підхід відкриває шлях за межі «пастки рішень», оскільки він у поєднанні з аналізом технічних і правових аспектів алгоритмічних механізмів добору персоналу дозволяє оцінити вплив цифрових технологій на процедури добору. Зокрема, він допомагає виявити ризики проксі-дискримінації та можливі маніпуляції під час аудитів, а також визначити, завдяки автоматизованим інструментам, шляхи підвищення інклюзивності. Більш того, даний підхід забезпечує виявлення структурних і процедурних прогалин у регулюванні, закладає основу для розробки комплексної системи нормативних і технологічних рішень, спрямованих на формування прозорого, підзвітного і визначеного правового механізму реалізації переважного права на працю в умовах цифровізації ринку праці.

Перед розглядом двох ключових тез щодо перспектив переважного права на етапі добору доцільно звернутися до недоліків його правового регулювання, з особливим акцентом на ратифікованих Україною міжнародних договорах, а також актах наднаціонального права ЄС, що потенційно впливають на українські компанії в межах ланцюгів поставок.

Однак перш ніж приступити до висвітлення окресленого, спробуємо дати коротку відповідь на одне із підпитань цього підрозділу: як чинні міжнародні й наднаціональні правові норми здатні впливати на етапі добору в діяльності приватних компаній, зокрема, у контексті цифрових платформ, включно з їхніми системами ШІ (як новою змінною, що ускладнює наявну систему), і вимог щодо переважного права на працю. На наше переконання, негативно. Виходячи з цього робимо висновок, що

надання пріоритету тим чи іншим особам при застосуванні переважного права частіше буде зловживання.

Пристаючи до розкриття вказаного питання, передусім наголосимо, що конвенції МОП, такі як № 100 та № 111, а також нещодавнє рішення про розробку Конвенції «Про *DLP*» слугують обов'язковими міжнародно-правовими документами, зокрема й для України. Вони стосуються загальних принципів недискримінації, а отже, і права на працю уразливих груп. Так, Конвенція МОП № 97 є прикладом вирішення питань дискримінації потенційно вразливих груп, а саме мігрантів, дозволяючи вести мову про закріплення їх особливого статусу у трудовому праві й переважного права на працю. Більш того, положення актів МОП цитуються в національній судовій практиці (наприклад, у судовій практиці України є понад 10000 посилань на приписи Конвенцій МОП). Водночас поширення актів МОП на приватний сектор залишається дискусійним у цілому [136], а щодо недискримінаційних положень їхній прямий ефект на рівні МОП фактично виключено через недостатню юридичну визначеність. Вказане справедливо як для усталених конвенцій МОП (№ 97, № 100, № 111 тощо), так і щодо нової ініціативи стосовно Конвенції МОП «Про працю на *DLP*» 2025 р., яка частково охоплює питання недискримінації та автоматизованого ухвалення рішень – жодна із опублікованих ініціатив не долає відсутності контекстуальності, не визначає критеріїв проксі-дискримінації. Спираючись на це, можемо констатувати, що акти МОП не є достатніми для належного визначення переважного права, особливо з огляду на забезпечення недопущення дискримінації вразливих груп.

Однак існуючий взаємозв'язок між приватним сектором і дотриманням ним заборони дискримінації підкреслює актуальність міжнародних інструментів у межах концепції *BHR*, до якої належать акти м'якого права, зокрема, «Тристороння декларація принципів МОП щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики» і КП ООН, що закликають до закріплення обов'язків бізнесу у сфері недискримінації. Обидва документи широко цитуються в академічній та юридичній практиці, схвалені впливовими правозахисними організаціями і застосовуються у різних юрисдикціях. Хоча ці акти не становлять радикальної інновації у протидії

дискримінації, зокрема, пов'язаної із ШІ, проте вони залишаються релевантними для м'яких зобов'язань у сфері прав людини, управління персоналом і доступу до засобів правового захисту. Варто сказати, що, попри позитивні моменти, помітним недоліком є обмежена можливість захисту індивідуальних прав у суді на підставі цих актів, що впливає з природи м'якого права цих стандартів. Водночас вони стали основою для нових актів «жорсткого» права. До них, зокрема, належать проєкт Договору ООН «Про бізнес та права людини» [185] і Рамкова конвенція Ради Європи «Про штучний інтелект, права людини, демократію та верховенство права» [186]. Ці документи відкривають можливості для захисту й реалізації індивідуальних трудових прав, однак для цього потрібні загальноновизнані передумови (а саме чіткість і визначеність, якої щодо недискримінації поки що бракує, норм). Вважаємо, що вони значною мірою відтворюють підходи Конвенцій МОП, які є предметом критики саме через недостатню юридичну визначеність.

У контексті висловленого слід відмітити, що наднаціональне законодавство, зокрема, право ЄС, вводить обов'язкові документи з екстериторіальним охопленням. Так, *CSDDD* покладає зобов'язання щодо прав людини на компанії та їхні ланцюжки поставок (наприклад, компанії в Україні, котрі працюють з ринком ЄС), тоді як аналогічне територіальне охоплення *EU AI Act* зосереджене на безпечному використанні ШІ, включаючи положення про недискримінацію у процесі добору кадрів. Така тенденція також підтримується *GDPR* [187], який, як і *EU AI Act* визначає окремі особливості захисту даних за сучасних викликів, однак майже не відбиває властивост, притаманні захисту даних в трудових відносинах. *CSDDD* ж вирішує питання щодо дискримінації виключно через цитування назви Конвенцій МОП. Тобто, все вказані акти не спеціалізуються виключно на питаннях трудового права [188], торкаються їх занадто поверхнево, що призводить до того, що всі потенційні положення щодо переважного права на працю, такі як захист від дискримінації чи визначення прав уразливих груп, не здобули жодного вдосконалення у порівнянні із Конвенціями МОП, які є предметом постійної критики з точки зору їх реалізації.

Отже, згадані інструменти порушують, проте не вирішують достатньо ефективно, важливі питання практичного поширення фундаментальних прав у сфері

праці на приватний сектор, зокрема, достатності правової визначеності відповідних положень. Розглянуті правові акти також відображають підвищення уваги до дискримінації у зв'язку із застосуванням ШІ. Водночас національне законодавство використовує міжнародні акти як орієнтир для правотворчої діяльності, нерідко відтворюючи їхні істотні недоліки у КЗпП України та інших законах і підзаконних актах. Висловлене підводить до необхідності обговорення двох ключових тез проблеми переважного права на працю.

Перша ключова теза – відсутність узгодженої таксономії переважних прав; недостатня визначеність контекстно залежних критеріїв дискримінації; нечітка ієрархія прав у сфері трудового права – як щодо переважних прав окремих груп під час добору, так і щодо їхніх взаємних пріоритетів, переваг, преференцій, пільг. Це помітно ускладнює розбудову збалансованої системи публічних і приватних інтересів.

Під таксономією у цьому контексті доцільно розуміти науково й нормативно обґрунтовану класифікацію переважних прав, яка може будуватися за кількома підставами, а саме за: 1) суб'єктом (переважні права, адресовані визначеним категоріям працівників) – права, спрямовані на захист окремих категорій працівників (жінки з дітьми, особи з інвалідністю, учасники бойових дій, молодь тощо), 2) підставою надання (переважні права, обумовлені юридично значущими обставинами, що впливають на конкурентність працівника на ринку праці або підвищують суспільну значущість його зайнятості: а) медико-біологічними (стан здоров'я та працездатність), зокрема, інвалідність; стійкі порушення здоров'я; наслідки професійного захворювання чи виробничої травми, якщо відповідна перевага прямо встановлена законом або колективним договором; б) сімейно-демографічними (сімейні обов'язки й догляд), як-от, вагітність; наявність малолітніх/неповнолітніх дітей; виховання дитини без другого з батьків; догляд за особою, яка потребує постійного стороннього догляду; в) статусно-правовими (особливий правовий статус у публічному інтересі), зокрема, статус УБД/ветерана війни; статус постраждалих від надзвичайних обставин, у випадках, коли закон прямо пов'язує його з гарантіями зайнятості; інші спеціальні статуси, що тягнуть трудові гарантії; г) професійно-функціональними (якісні характеристики трудової функції та

виробнича доцільність), а саме вища кваліфікація, продуктивність і результати праці; дефіцитність компетенцій; тривалість безперервного стажу/досвід роботи в роботодавця).

Під дотриманням публічно-приватних інтересів мається на увазі наступне: однією із засад справедливості як складової переважного права – елементу механізму реалізації права на працю – є дотримання публічно-приватних інтересів. Це знаходить підтвердження у дослідженні Н. Д. Гетьманцевої, яка наголошує, що в основі кадрової політики держави має бути закладено баланс публічних і приватних інтересів із метою узгодження позицій суб'єктів трудових правовідносин, а в підсумку, інтересів держави [189, с. 238]. Такий баланс є ключовим для ефективної реалізації переважного права на працю, оскільки забезпечує захист вразливих категорій працівників, не обмежуючи при цьому законних інтересів роботодавців у виборі персоналу. Попри теоретичну основу, сучасна кадрова політика в Україні стикається з низкою системних викликів, які ускладнюють досягнення цього балансу і мають прямий негативний вплив на ефективність захисту переважного права на працю під час добору працівників [190, с. 236]. З огляду на це набуває важливого значення розроблення дієвого механізму реалізації права на працю саме на етапі, який передуює встановленню трудових правовідносин, йдеться, зокрема, про належну підготовку й ефективний розподіл кадрів відповідно до потреб ринку праці, з урахуванням інтересів працівників та їх права на працю [173, с. 160]. Саме на цьому етапі формується базис для подальшого працевлаштування, що: 1) визначає можливості працівників у доступі до відповідних вакансій; 2) впливає на загальну якість подальших трудових відносин. Цей підхід має на меті створення збалансованої соціально-економічної ситуації, в якій реалізація права на працю одним суб'єктом – потенційним працівником, а також його конкурентами на цю посаду – гармонійно поєднується з правом іншого суб'єкта – роботодавця – на обґрунтований, справедливий, прозорий, хоч і суб'єктивний, добір кандидатів на вакантні посади. Така взаємодія прав і свобод виступає основою для встановлення балансу інтересів між працівником і роботодавцем, що є необхідною передумовою ефективного функціонування трудових відносин. Організаційно-управлінські заходи роботодавця у

процесі добору і найму працівників мають не лише забезпечувати задоволення кадрових потреб підприємства, а й сприяти підвищенню його економічної ефективності, продуктивності праці й конкурентоспроможності на ринку. Водночас неоднозначність і недостатня визначеність юридичних норм, які регламентують переважні права у трудових відносинах, особливо в контексті проведення процедури добору кандидатів, створюють значні труднощі в їх практичному застосуванні. Ці проблеми впливають не лише на окремих працівників, які можуть стикатися з порушеннями своїх прав, а й на загальну правову систему, ускладнюючи реалізацію ключових принципів рівності, недискримінації та соціальної справедливості на ринку праці. Станом на сьогодні істотна кількість внутрішніх мігрантів в Україні, включаючи кліматичних, УБД, осіб із сімейними обов'язками тощо, залишається не працевлаштованою, як і численні представники груп більшості [191, с. 57–58], але будь-яких механізмів реалізації переважних прав під час добору для них не розроблено.

Варто додати, що відсутність таксономії щодо переважного права на працю стала особливо помітною під час ухвалення рішень алгоритмічними системами ШІ (включно з подальшою людською перевіркою рекомендацій). Навіть загальнозживані моделі ШІ, які не мають прямого відношення до трудового права (наприклад, *ChatGPT*), характеризуються підвищеним ризиком дискримінації, зокрема, під час їх застосування на етапі добору. З цього випливає, що найбільшу практичну користь сьогодні забезпечать чітко закріплені в законі індивідуальні переважні права (тобто «законні права»), тоді як забезпечення прав, що ґрунтується на розмитих принципах і нормах трудового права, а саме «законних інтересах», не завжди (а нерідко й узагалі) сприяє їх реальній реалізації. Вбачається, що нечіткість критеріїв, за якими надається або реалізується переважне право на працю на етапі добору, пов'язана з: 1) юридичними критеріями – закріпленими у законодавстві підставами, за яких працівник має переважне право (наприклад, наявність статусу особи з інвалідністю; науковий ступінь у разі добору на відповідну посаду); 2) оцінними критеріями добору – сукупністю вимог, що формально стосуються професійних якостей (як-от кваліфікація, досвід роботи, спеціальні навички), але можуть впливати на реалізацію переважних прав (див. правові акти, згадані на початку підрозділу). Відсутність

детального розмежування цих критеріїв призводить до конфліктів між роботодавцем і кандидатом, особливо коли роботодавець посиляється на перевагу «об'єктивно більш кваліфікованого кандидата», а претендент – на своє «законодавчо закріплене переважне право».

Як наслідок, відсутність чіткої таксономії переважних прав у трудовому праві, а також визначеності щодо їхньої ієрархії, зумовлює фактичну нерівність між окремими групами працівників. Це особливо помітно, коли потенційні кандидати з об'єктивних причин (військова служба, догляд за дітьми чи близькими, обмежені фізичні можливості тощо) не мають можливості накопичити значного трудового стажу або мають перерви у роботі, хоч і володіють достатньою кваліфікацією; або щодо осіб поважного віку з видатною кваліфікацією і стажем, які об'єктивно не можуть працювати протягом наступних десяти років. Інший приклад, учасники бойових дій, які через тривалу військову службу мають менший досвід роботи у цивільній сфері, часто залишаються поза активною увагою роботодавців. Аналогічні проблеми виникають і щодо інших категорій працівників, які потребують особливих гарантій під час працевлаштування.

Враховуючи наведене, вважаємо, що саме наявність чітких контекстуальних дозволів і заборон для роботодавця, встановленої ієрархії пріоритетів переважних прав та відповідної таксономії виступає вирішальним чинником справедливого працевлаштування. Відсутність же таких орієнтирів продовжуватиме порушувати баланс між приватними й публічними інтересами, що підвищує ризик системного нехтування правами працівників.

У правозастосовній площині невизначеність таксономії та критеріїв ускладнюється відсутністю сталої судової практики. Аналіз рішень національних судів свідчить про те, що спори щодо переважних прав у сфері працевлаштування в приватних трудових відносинах майже не виникають [ЄДРСР за ключовими словами: дискримінація, упередженість, працевлаштування, добір, пріоритет, переважне право, мігранти]. Існують приклади позовів щодо непрацевлаштування осіб з інвалідністю, проте вони порушуються у межах, як правило, адміністративного провадження, а не

захисту індивідуального переважного права на працю конкретної особи [див. ЄДРСР за ключовими словами, наприклад: працевлаштування особи з інвалідністю].

У зв'язку з цим слід запропонувати узгоджену таксономію щодо переважного права, яка може сприяти визначенню: 1) груп осіб – носіїв переважних прав; 2) їх конкретизації через пріоритети, переваги, пільги, квоти, преференції тощо; 3) переліку необхідних переважних прав на цьому етапі трудових відносин, включаючи механізм їх реалізації. З цією метою для окреслення груп осіб ми зібрали найбільш типові порушення у сфері права на працю на цьому етапі трудових відносин, для їх конкретизації ми звернулися до критерію кваліфікації, а також до принципу пропорційності втручання задля збереження змагальності ринку праці за соціальної орієнтації держави. Для визначення переліку переважних прав, а також більш ретельного дослідження умов проведено доктринальний аналіз і вивчено нормативно-правові акти.

Передусім вкажемо, що приклади розумних кваліфікаційних вимог мають бути встановлені на підставі ДК 003:2010 та стандартів МОП (Міжнародна стандартна класифікація професій, англ. – *International Standard Classification of Occupations, ISCO*) [192], посилання на які міститься у новому ЗУ від 15.04.2025 № 4353-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці» [193]. Хоча згідно з новою редакцією статті 4-1 КЗпП України кваліфікація визнається усталеною категорією, проте жодна із актуальних змін до трудового законодавства не передбачає її врахування на етапі добору працівників і не вказує підстав для реалізації їхніх переважних прав фактично [194], зокрема, переважних прав окремих груп. Крім того, національне законодавство не успадковує трипатридну структуру МОП, а лише покладає відповідальність щодо розроблення Єдиного реєстру кваліфікацій – «Класифікатора професій» – переважно на Національне агентство кваліфікацій. Однак саме залучення представників працівників і роботодавців кожної сфери має перспективу допомогти уникнути таких зловживань, як працевлаштування у сфері культури й мистецтва без оплати праці під виглядом практики і «здобуття навичок» працівників, які мають освіту у вказаній галузі [1].

Із сформованої нами за результатами дослідження табл. 3 випливає, що кількість осіб, які потенційно можуть стикнутися з перешкодами у реалізації права на працю, є значною – десятки груп. У зв'язку з цим вважаємо доцільним запровадження коефіцієнтів, які дають змогу врахувати належність працівника до кількох таких категорій (наприклад, учасник бойових дій (УБД) і багатодітний батько одночасно), із певним зазором для тимчасово невизнаних категорій, а також встановлення переважних прав таких категорій у разі масового подання заяв і перевищення квоти на підприємстві. Для належного й ефективного вирішення цього завдання важливо сформувати міждисциплінарну робочу групу, до складу якої мають входити щонайменше фахівці з охорони здоров'я, соціології, економіки, менеджменту і трудового права. Такий підхід дасть змогу забезпечити комплексний аналіз і справедливе, неупереджене і пропорційне застосування механізмів захисту трудових прав працівників. Більше того, подібна правова експертиза може бути запропонована і у разі внесення змін до Єдиного реєстру кваліфікацій (на перспективу), який поєднає в собі Національний класифікатор професій, Довідники кваліфікаційних характеристик і реєстр кваліфікацій. Цей крок, передбачений Законом № 4353-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці», має на меті цифровізацію й модернізацію системи кваліфікацій, щоб краще відповідати сучасним потребам ринку праці.

Вказане дозволяє сформулювати другу ключову тезу цього дослідження з точки зору трудового права: відсутність законодавчо закріпленої категорії «добір» персоналу, а також чітко визначених критеріїв недопущення дискримінації щодо вразливих груп, створює умови для порушення обов'язків роботодавців із забезпечення справедливої та прозорої процедури відбору.

Трудові правовідносини в Україні виникають, як правило, на підставі укладення трудового договору (ст. 21 КЗпП України) [174, с. 8]. Проте перед його укладенням роботодавець здійснює добір працівників, однак чинний КЗпП України не містить жодного визначення поняття «добір працівників» і механізму його реалізації.

Подібна ситуація спостерігається і в більшості проєктів Трудового кодексу. Так, у доопрацьованому проєкті Трудового кодексу України № 1658 питання добору кадрів частково врегульоване в ч. 1 ст. 24, де закріплено право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом тестування. Стаття 25 цього ж законопроєкту передбачає право роботодавця приймати на роботу осіб, які звернулися до нього безпосередньо або за сприяння третіх осіб. Аналогічний підхід застосовано у ст. 23 проєкту Трудового кодексу № 2410, де роботодавцю надається право проводити конкурс або тестування під час добору працівників. У проєкті Трудового кодексу № 2708-1 зазначено, що трудовий договір може укладатися за результатами конкурсу, який проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або установчими документами роботодавця, із визначенням вичерпного переліку обставин, коли його проведення заборонене [168]. Таким чином, навіть у проєктах Трудового кодексу відсутнє системне визначення поняття «добір» та його процедурних гарантій, а норми про конкурсний відбір і тестування фрагментарні й не забезпечують єдиних стандартів їх застосування. Пропонуємо взяти до уваги цей недолік при розробленні майбутніх проєктів, зокрема, врахувавши категорію переважних прав.

У контексті сказаного додамо, що для належної реалізації прав як роботодавців, так і кандидатів на роботу особливо важливим є чітке нормативне закріплення порядку й підстав проведення конкурсу чи тестування. Правова невизначеність на цьому етапі створює простір для порушень, насамперед для проявів дискримінації у сфері працевлаштування, що особливо чутливо для вразливих груп, зокрема, осіб з інвалідністю, для яких прозора процедура відбору є ключовою умовою інтеграції до трудових колективів. Наявність правових прогалин у сфері добору зменшує можливості використання їхнього значного трудового потенціалу в галузях, де вирішальне значення мають професійні навички, креативність або інтелектуальні здібності (наприклад, ІТ, освіта, медіа, мистецтво, адміністративна діяльність, дистанційні послуги).

Як показує аналіз категорій працівників, наведених у табл. 3, відсутність чіткого правового регулювання добору кадрів не лише підвищує ризик дискримінації, а й позбавляє представників цих категорій можливостей для ефективного

працевлаштування. Відтак, можна констатувати, що реалізація переважного права на працю стикатиметься з численними бар'єрами доти, доки базовий вимір права на працю на етапі добору залишатиметься юридично невизначеним і не матиме чіткого механізму реалізації. Наразі роботодавці можуть, навіть без прямого умислу, здійснювати непряму дискримінацію вказаних вразливих груп, і цього достатньо для несправедливої відмови у працевлаштуванні.

Аналізуючи теоретичні підходи, слід згадати І. І. Яцкевича, який розглядає працевлаштування як передумову реалізації права на працю [102, с. 8]. На думку Р. І. Шабанової, працевлаштування має два виміри, а саме: по-перше, структурований і справедливий підхід до відбору працівників, що ґрунтується на належній організаційно-правовій формі забезпечення трудової зайнятості кандидатів на посаду; по-друге, виступає юридичною гарантією реалізації прав у сфері праці, що забезпечує рівність можливостей, зокрема, щодо доступу до праці [195, с. 7]. Обидві позиції спрямовують нас до розуміння соціальної справедливості через рівність доступу до можливостей праці, а також підкреслюють необхідність існування чітко визначених форм реалізації цих прав, адже у протилежному випадку порушується сама передумова права на працю.

З огляду на це вважаємо, що переважне право на працевлаштування повинно ґрунтуватися на зрозумілих і справедливих процедурах відбору, закріплених у нормах законів або підзаконних актів, які враховують усю сукупність елементів механізму реалізації права на працю, а це можливо через забезпечення інклюзивності.

Для повноти висвітлення питання не можна оминати того, що право роботодавця здійснювати добір працівників означає можливість застосовувати різні форми професійного відбору (співбесіда, тестування, конкурс) й обирати будь-яку особу з кількох претендентів, які відповідають вимогам вакансії, або відмовитися від прийняття будь-кого з них [176, с. 158]. Водночас для працівників законодавством гарантується, що на етапі професійного відбору право роботодавця обмежене нормами про заборону дискримінації, заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також заборону втручання у приватне життя й посягання на честь і гідність особи. Проте при цьому форми добору кандидатів на посаду не визначені, що

через виникають численні порушення, а впровадження новітніх технологій (*DLP*, алгоритмічний відбір, чат-боти, системи ШІ) посилює наявні правові прогалини й ризики. Однак нами вже підкреслювалося, що саме зрозуміла практика добору й найму безпосередньо впливає на підвищення продуктивності праці, зменшення плинності кадрів і зростання прибутковості підприємства. Виходячи з цього, можемо констатувати, що належна реалізація прав обох сторін на цьому етапі визначає подальший успіх і стабільність працевлаштування [196, с. 184].

Оскільки визначення поняття «добір» відсутнє у чинних нормативно-правових актах, доцільно звернутися до доктринальних підходів. Вітчизняні й зарубіжні науковці добір кадрів розуміють як процес розподілу кандидатів на посади в організації між структурними підрозділами й робочими місцями відповідно до системи розподілу та кооперації праці, з урахуванням здібностей, психофізіологічних і ділових якостей осіб, які відповідають вимогам роботи. Цей процес є переддоговірною стадією і відбувається з урахуванням потреби в працівниках за певними професіями, спеціальностями й кваліфікаціями. Чинники, що впливають на процес добору, охоплюють якість надання зворотного зв'язку кандидатам, участь кваліфікованої комісії під час інтерв'ю й актуальність запитань під час співбесіди [197]. При цьому слід підкреслити важливість професійного відбору як сукупності науково обґрунтованих методів, що дають змогу здійснювати передбачений правовими нормами відбір із метою визначення кваліфікації та інших ділових якостей кандидатів. Наведене спрямовано на забезпечення відповідності кандидатів майбутній роботі. Необхідно підкреслити, що оголошенню про вакансію має передувати розроблення посадових інструкцій. На цьому етапі доцільно враховувати переважні права на працю, у тому числі шляхом: 1) внесення до тексту оголошення формулювань про рівність можливостей працевлаштування; 2) уникнення дискримінаційних висловлювань; 3) залучення кандидатів із різних каналів пошуку та добору персоналу для розширення кола претендентів. Серед рекомендованих підходів – участь у ярмарках вакансій, організованих організаціями меншин; розвиток партнерства з організаціями, що сприяють працевлаштуванню представників різних соціальних груп. Важливо, що такі вимоги стосуються не лише роботодавців, а й приватних і державних агентств зайнятості.

До наведеного додамо, що в доктринальному розумінні відбір кадрів – це процес вивчення професійних і ділових якостей кожного претендента з метою встановлення його придатності до виконання обов’язків на певному робочому місці або посаді, а також із врахуванням інтересів організації. Варто розмежовувати добір і розставлення кадрів: перший спрямований на заміщення конкретних посад, тоді як другий – на визначення виду й місця роботи. Обидва процеси пов’язані з (пере-)укладенням трудового договору і можуть передбачати залучення кандидатів, оцінку їхніх якостей тощо. У межах цих процесів застосовуються організаційно-правові засоби – трудовий договір, конкурс, випробування й атестація. Отже, добір кадрів передбачає детальне вивчення професійних і ділових якостей кандидата, визначення його відповідності вимогам посади чи робочого місця, а також оцінку претендентів як з кадрового резерву, так і поза ним, з урахуванням спеціалізації, кваліфікації, особистих рис, професійних амбіцій та інтересів організації [198]. Мета добору полягає в забезпеченні роботодавця працівниками, які максимально відповідають його потребам; при цьому ключовим є людиноцентричний підхід, орієнтований на баланс між вимогами роботодавця й інтересами кандидата. Він підвищує продуктивність праці й задоволеність працівників роботою.

Оскільки чинне законодавство, як уже наголошувалося, не містить належно розроблених положень, що регламентують цей етап трудових відносин, доцільно сформулювати чіткі орієнтири реалізації переважного права на етапі, який передуює виникненню трудових правовідносин. Це має розглядатися як складова механізму реалізації права на працю й враховувати баланс між конкурентним ринком праці й необхідністю соціального захисту окремих категорій працівників.

Як відомо, етап добору працівників традиційно складається з низки послідовних стадій, які в сучасних умовах доповнюються цифровими інструментами й автоматизованими системами. З урахуванням цього можна виокремити такі етапи: 1) формування вакантної посади – визначення потреби в персоналі, підготовка опису роботи й профілю кандидата; 2) оголошення конкурсу – розміщення відомостей про вакансію на внутрішніх і зовнішніх платформах, у тому числі через інтернет-портالي й соціальні мережі; 3) аналіз резюме – традиційний перегляд документів або автоматизована обробка

за допомогою систем відстеження кандидатів (ATS), які дедалі частіше інтегруються з алгоритмами ШІ; 4) телефонне або відеоінтерв'ю – попереднє спілкування для уточнення ключових параметрів кандидатури; 5) співбесіда і перевірка даних резюме, зокрема, перевірка рекомендацій і підтвердження документів про кваліфікацію; 6) анкетування та/або тестування – оцінка знань, навичок і особистісних характеристик, із можливим використанням чат-ботів для комунікацій і технологій ШІ для аналізу відповідей; застосування таких інструментів потребує ретельного контролю для уникнення алгоритмічної упередженості (аудит даних, пояснюваність, людський нагляд, журналювання рішень); 7) інтерв'ю з безпосереднім керівником – фінальна оцінка професійної та культурно-організаційної сумісності кандидата з командою й цілями організації; 8) прийняття рішення про найм і укладення трудового договору – завершальний етап, на якому узгоджуються умови співпраці й підписується договір [199, с. 16]. Отже, рішення про найм і укладення трудового договору має відповідати складній сукупності умов і вимог, забезпечувати дотримання прав і виконання обов'язків широким колом суб'єктів трудового права, бути спрямованим на реалізацію переважних прав.

Підсумовуючи, вкажемо, що під переважним правом як елементом механізму реалізації права на працю на етапі добору слід розуміти таку сукупність норм організаційно-управлінського характеру, яка спрямована на приведення у дію положень щодо права на працю певних категорій осіб, з урахуванням критеріїв неупередженості й конкурентного ринку. При цьому в умовах стрімкого інноваційного розвитку слід уникати підходу, який засновуватиметься на відсутності людського фактору при прийнятті ключових рішень щодо кандидата на посаду, оскільки протилежне навряд чи зможе сприяти виникненню довіри між суб'єктами трудових правовідносин.

Отже, працевлаштування і добір кадрів є не лише організаційно-правовими процедурами, а й механізмом забезпечення рівності можливостей для осіб – носіїв переважних прав. Відсутність визначення поняття «добір» у законодавстві й нечіткість процедур посилюють ризики зловживань, особливо за використання цифрових технологій відбору. Розглянемо пропозиції щодо кожного з етапів.

1. Відсутність врегульованої системи пошуку й добору кадрів, як сказано вище, залишається ключовою проблемою цього етапу. Пошук працівників

здійснюється переважно через ярмарки вакансій, інтернет-оголошення, особисті контакти тощо. Досвід підтверджує, що використання Інтернету (цифрові платформи тощо) істотно полегшує залучення кваліфікованих кандидатів і дає змогу проводити онлайн-тестування. Водночас фахівці з управління персоналом потребують належної підготовки з правових і етичних аспектів добору [200, с. 150]. Крім того, окремі форми добору можуть порушувати переважні права майбутніх працівників, що підтверджує актуальність пропозиції Т. Є. Кагановської стосовно нормативного врегулювання методики добору кадрів [201, с. 10]. Деякі підприємства використовують ситуативно-стихийний підхід, тоді як ефективне формування вакансії можливе лише за умови системного, науково обґрунтованого планування персоналу, що забезпечує гнучку адаптацію до змін ринку праці [202, с. 169]. Корисною є рекомендація Ф. І. Хміля, який пропонує під час визначення вимог до посади використовувати професіограму – документ, що містить характеристику професії, вимоги до психологічних, функціональних і навичкових параметрів кандидата і може слугувати орієнтиром для профорієнтації [203, с. 180]. Зазначені мінімальні стандарти й вимоги можуть слугувати дороговказом для кандидатів. Наприклад, серед вимог до кандидатів на посади найважливішим є професіоналізм, який значно полегшує отримання роботи в будь-якій сфері; під ним зазвичай розуміють відповідний рівень освіти, стійкі моральні цінності, інколи досвід практичної роботи, підвищення кваліфікації, прагнення до духовного й культурного розвитку [202, с. 169]. Базовими критеріями відбору мають бути професіоналізм (відповідний рівень освіти, моральні цінності, досвід роботи, підвищення кваліфікації, прагнення до розвитку) і розуміння вимог до «м'яких» і «жорстких» навичок, особливо для груп із переважним правом на працевлаштування [202, с. 169]. Додатково враховують: 1) своєрідність корпоративної культури, 2) специфіку найближчого оточення, з яким людина взаємодіятиме у процесі трудової діяльності, 3) перспективи розвитку посади, 4) особливості виконуваної роботи й середовища, в якому її виконують [204, с. 17]. Попри твердження щодо розбіжностей, існує й чимало спільного, зокрема, передбаченого ДК професій [205]. Хоча він і потребує оновлення з урахуванням викликів четвертого покоління прав людини й можливих обмежень у певних сферах

для осіб із переважним правом на роботу, аби забезпечити рівні можливості на етапі працевлаштування, усе ж таки він закладає основу для багатьох спеціальностей. У зв'язку з цим зміни до ДК професій мають проходити обов'язкову правову експертизу, що здійснюється міждисциплінарною комісією за трипартитною структурою (за моделлю МОП). Така експертиза охоплює: 1) перевірку відповідності Конституції України, міжнародним договорам й актам ЄС, уточнення прогресивних стандартів щодо переважного права на працю; 2) виявлення ознак прямої або непрямой дискримінації; 3) оцінку впливу на групи з особливими гарантіями (особи з інвалідністю, ветерани, вагітні, батьки малолітніх тощо). Результати оформлюються у висновку цієї трипартитної комісії.

Зміни до опису в Класифікаторі професій додатково проходять правову експертизу дотримання переважних прав, включаючи: 1) перевірку текстів професійних назв й описів на предмет відсутності гендерних, історичних тощо стереотипів; 2) оцінку доступності професій для осіб з переважними правами й потреби в розумному пристосуванні робочого місця (для великих підприємств – як обов'язкова вимога); 3) підготовку пропозицій щодо змін описів професій для підвищення інклюзивності.

2. Оголошення й конкурсу. На підставі законодавства про працю слід констатувати, що для оголошення про вакансію не встановлено чіткого (або навіть орієнтовного) переліку вимог до порядку його оприлюднення і змісту. Це може порушувати рівність можливостей щодо реалізації переважного права на працю. Наприклад, упередженість на користь випускників конкретного закладу освіти замість визначення релевантної освітньої програми/факультету; включення щотижневих походів у гори як елемента формування команди; вимога наявності водійського посвідчення для посад, функціонал яких не передбачає службової мобільності – усе це заздалегідь формує несправедливі умови й не є об'єктивними критеріями відповідності посади. Крім того, окремі відомості в оголошенні можуть не мати прямого зв'язку з посадою, однак створюють факт нерівності для певних груп осіб, зокрема, для осіб з інвалідністю. Вказане створює підґрунтя для зловживання правами на наступному етапі. Навмисне формування оголошення про конкурс на

завідомо нерівних умовах (наприклад, суттєва різниця у часі публікації залежно від каналу розміщення) потенційно обмежує права внутрішньо переміщених осіб і осіб з інвалідністю. Пропонуємо забезпечити одночасне оприлюднення оголошення через кілька каналів (офіційний сайт, державні й приватні платформи працевлаштування, соціальні мережі), із обов'язком використовувати сервіси, дружні до реалізації переважних прав на працю, а також встановити мінімальний строк – щонайменше сім календарних днів – до початку наступного етапу працевлаштування. Такий підхід мінімізує ризик збігу дати оголошення з обмеженою мобільністю кандидатів з інших місцевостей і спрямований на запобігання дискримінації за ознакою місця проживання. Отже, нормативне врегулювання чітких часових меж й умов участі в конкурсі є доцільним і необхідним.

3–6. Аналіз анкетних даних, тестування і співбесіди. Продовжуючи тему конкурсу, слід звернутися до його розуміння науковцями. Так, Ю. С. Шемшученко визначає конкурс як змагання, що має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів). У свою чергу, О. А. Цуруль розглядає різні методи набору й відбору кандидатів, включаючи конкурсний відбір, який базується на аналізі анкетних даних, тестуванні і співбесідах [206, с. 15]. Водночас, на нашу думку, це доволі амбітний підхід, оскільки тестування може виступати окремим етапом, а може становити й складову конкурсу. Аналіз анкетних даних може не застосовуватися, а співбесіда є відмінною й самостійною складовою добору кадрів. Юридичний словник визначає «конкурс» як змагання, метою якого є виявлення кращих серед учасників [207, с. 81]. Вважаємо, що з цією тезою слід погодитися. Зокрема, у контексті більш вимогливого до кандидатів підходу це є виправданим. Невипадково В. М. Смірнов визначає «конкурс» як особливий, винятковий порядок добору кадрів, що передбачає підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади. Отже, спираючись на сукупність наведених трактувань, формується очевидне уявлення, що він є додатковою стадією добору працівників. Крім того, цей етап – прерогатива пошуку висококваліфікованих фахівців. Відповідно, під час розроблення нормативно-правового регулювання слід уникати конкурсного відбору щодо сфер праці, які не мають відповідних характеристик, аби не створювати невиправданих бар'єрів у сфері права на працю. Впровадження регуляторних

заходів у процесі підбору персоналу може дати позитивні результати, зокрема, усунення невинуватених, з позицій переважного права на працю, обмежень, пов'язаних із таким добром.

Складовою на стадії добору персоналу може бути проведення тестування. Воно набуло свого відображення у ст. 23 Проекту ТК № 2410 від 08.11.2019, згідно з якою його слід розглядати як одну з можливих і не завжди обов'язкових складових проведення конкурсу. Відтак, акцент на цьому інструменті свідчить про його актуальність. Тестування кандидата на посаду – це система питань і завдань з метою виявлення певних якостей осіб, які претендують на заняття посади, що проводиться на основі принципу змагальності й доброчесності і сприяє прозорості добору висококваліфікованих кадрів [208]. З огляду на зазначене слушним є наголос не просто на принципах, а на конкретній забороні питань, що можуть призводити до висновків на підставі проксі-дискримінаційних ознак. Нині нові можливості та переваги для процесу тестування відкриває цифровізація. Зокрема, у разі проведення тестування через цифрові платформи забезпечується прозорість процедури: результати автоматично фіксуються в системі, що спрощує адміністрування і контроль. Крім того, забезпечення належного рівня анонімності тестів дає змогу об'єктивно оцінювати кандидатів, мінімізуючи вплив суб'єктивних факторів і сприяючи рівності можливостей для осіб із різними правовими статусами. Отже, прозорість і об'єктивність тестування підвищують довіру між працівниками й роботодавцями, створюючи умови для ефективного і справедливого відбору кадрів. До того ж використання цифрових платформ створює можливості для державних органів у сфері зайнятості: вони отримують актуальні дані щодо кваліфікаційного складу кандидатів, а це дозволяє оперативно визначати потребу у навчанні або перепідготовці незайнятих осіб.

За таких умов надійною основою для взаємодії між роботодавцями, працівниками та органами влади стають моніторинг і звітність, що позитивно впливає на формування політики у сфері освіти й зайнятості. Зокрема, механізм може виглядати наступним чином: 1) анонімізована база даних (дані про кандидатів зберігаються у системі у вигляді знеособлених профілів, щоб уникнути дискримінації за статтю, віком, національністю

тощо; кожен профіль включає ключові компетенції, оцінки за тестами, а також напрями, у яких потрібна додаткова підготовка); 2) аналіз й агрегування даних (система агрегує дані по регіонах, професіях, рівнях кваліфікації, при цьому використовуються аналітичні алгоритми для виявлення тенденцій: дефіцит певних компетенцій, популярні напрями навчання, потреба у перепідготовці кадрів); 3) передання даних органам влади (анонімізована статистика доступна державним органам зайнятості й освіти; вони можуть бачити, які професійні навички дефіцитні, де спостерігається перевищення пропозиції кваліфікованих кадрів, і, відповідно, планувати програми підготовки, перепідготовки і стимулювання працевлаштування). У зв'язку з наведеним науковцями пропонується у трудовому праві застосовувати технології блокчейн (захист даних, анонімність), проте наголошується на її неврегульованості [209, с. 193]. Вирішенням може стати технологія *SSI* як більш технологічне рішення, що враховує всі вимоги законодавства до захисту даних, а тому може бути легко імплементованою [210]. Вказане сприятиме уникненню прийняття нових правових актів щодо цього питання. Отже, тестування на цифрових платформах здатне стати додатковим зручним інструментом, що дозволяє, зокрема, краще впорядкувати питання упередженості чи дискримінації, прозорості добору; частково автоматизує низку процесів, покладених, наприклад, на відділ кадрів; дасть можливість пошуку дійсно відповідних посаді кандидатів, що також сприяє загальнодержавному економічному добробуту; допомогти вирішувати проблеми конфіденційності й довіри. При цьому буде мінімізовано ще й ризик зловживання переважними правами.

7. Реалізації переважного права під час співбесіди, телефонного інтерв'ю або співбесіди з керівником підприємства. Стосовно цього можна запропонувати такий механізм: важливими є як належний обіг персональних даних, так і превенція потенційних порушень. Задля того, щоб це працювало не формально, а по суті, потрібна технічна можливість відстежити перебіг прийняття рішень і симетричний доступ сторін до зафіксованих фактів. Належний автоматизований облік нотаток за результатами співбесіди дозволяє як контролюючому органу, так і кандидату переконатися в законності відмови у прийнятті на роботу. Такий облік має відповідати нормам у сфері захисту персональних даних, містити інформацію про наявність чи відсутність ознак дискримінації. Вбачається, що для практичної імплементации

доцільно визначити мінімальні обов'язкові поля, аудиторський журнал змін і контроль доступів. Для забезпечення ефективного контролю пропонується створити регіональні реєстри, які перебуватимуть під управлінням незалежної юридичної особи приватного права. База даних має відповідати високим вимогам захищеності, зокрема, застосування технології *Self-Sovereign Identity (SSI)* [210]. Вона гарантує конфіденційність і захист персональної інформації. Крім того, варто встановити єдині протоколи інтеграції з роботодавцями й передбачити регулярні незалежні ІТ-аудити. Роботодавцю рекомендується відвести один робочий день після проведення співбесіди для внесення відповідних даних щодо співбесіди. Аналогічно, кандидату надається один робочий день для перевірки і внесення власних відомостей щодо перебігу співбесіди. Такий «короткий цикл зворотного зв'язку» підвищує якість записів і створює верифіковану подієву хронологію. У разі виникнення спору або конфліктної ситуації доцільно використовувати технології машинного навчання і *Large Language Models* для порівняння поданих даних і перевірки відповідності процедурним і антидискримінаційним вимогам. Крім того, можливе формування витягу для органів примирення, що дасть змогу ініціювати досудове врегулювання спору й забезпечити оперативний контроль за дотриманням трудових прав. Алгоритмічні висновки мають бути пояснюваними й підлягати обов'язковому людському перегляду перед переданням до будь-якого органу. Таким чином, поєднання автоматизованого обліку, цифрових технологій і стандартів захисту даних сприяє прозорості й законності процесу добору персоналу, забезпечуючи дотримання переважного права кандидатів і мінімізацію дискримінаційних ризиків.

Важливо також окреслити ширший контекст автоматизації добору й її межі. Щодо процесу добору персоналу слід зазначити, що автоматизація кардинально змінює підходи до добору кандидатів, підвищує швидкість і масштабність обробки даних, але водночас створює нові правові й етичні виклики. Автоматизація процесів дає змогу виконувати частину рутинних функцій, наприклад, сортування резюме, попередню оцінку кандидатів за визначеними критеріями й організацію первинних комунікацій з кандидатами [211]. Це знімає операційне навантаження з HR-команд і вивільняє ресурси для глибокої оцінки. Сучасні технології можуть бути більш

об'єктивними щодо певних критеріїв відбору, наприклад, професійних компетенцій, знань і навичок, що зменшує ризик упередженості й дискримінації. Однак автоматична об'єктивність не є гарантією, якщо джерельні дані забарвлені історичними перекосами. Існує ймовірність виникнення нових форм упереджень, закладених в алгоритми або дані, на яких вони навчалися. Тому необхідні регулярні перевірки справедливості моделей і контрольні метрики. Саме тому людський перегляд (англ. – *human-in-the-loop*) автоматизованих рішень є критичною умовою дотримання трудових прав і забезпечення принципу рівних можливостей, включно з дотриманням переважного права на працю.

Підсумовуючи, наголосимо, що в цифровому процесі добору переважне право може бути реалізоване шляхом: маркування кандидатів із переважним правом у системі та анонімізації цих даних; автоматичного застосування фільтрів, що враховують це право під час попереднього ранжування резюме; збереження записів про дотримання переважного права в регіональних реєстрах для прозорого контролю й аудиту. Ураховуючи поширення автоматизованих HR сервісів [212, с. 97], доцільно законодавчо закріпити обов'язкову участь людини у прийнятті остаточних кадрових рішень. Це обґрунтовано тим, що сучасні алгоритми вже застосовуються для: аналізу документів і резюме; визначення ключових умов і ризиків у контексті трудового права; попереднього ранжування кандидатів за відповідністю вакансії й з урахуванням переважного права; виявлення потенційних суперечностей або порушень у документах [213]. Переваги такого підходу полягають у значному прискоренні процесу добору, зменшенні впливу людського фактора (упередженості) при первинному аналізі, а також у створенні прозорого і такого, який можливо відстежити, процесу для перевіряючих органів. У той саме час людський компонент дає змогу взяти до уваги індивідуальні особливості кандидатів, потенційні соціальні й етичні аспекти, а також переважне право на працю, що неможливо повністю формалізувати алгоритмами. Вбачається, що законодавча вимога до відділів кадрів перевіряти автоматичні рішення дозволить знизити ризики порушення трудових прав і забезпечити справедливий доступ до працевлаштування, зокрема, осіб із переважним правом.

У той же час автоматизація відкриває нові можливості для моніторингу й аналітики в державній політиці зайнятості, даючи змогу відстежувати дефіцитні компетенції на ринку праці, ефективність перепідготовки кадрів і відповідність кандидатів сучасним вимогам роботодавців. У перспективі поєднання часткової роботизованої автоматизації, технологій машинного навчання й людського контролю може стати основою для комплексного підходу до цифрового добору персоналу, що забезпечує баланс між ефективністю процесу, дотриманням прав працівників і реалізацією переважного права на працю.

Таким чином, цифровізація процесу добору не повинна замінювати людину, а має передусім виступати інструментом підвищення об'єктивності, прозорості й законності прийняття кадрових рішень, одночасно забезпечуючи контроль за дотриманням антидискримінаційних норм і переважного права на працевлаштування.

У контексті цього ключовим кроком у запобіганні дискримінації на етапі добору стало внесення змін до ЗУ «Про рекламу», який у ст. 24-1 встановлює заборону на зазначення у вакансіях ознак, що можуть створювати дискримінаційні переваги [214]. На нашу думку, автоматичне вилучення дискримінаційних даних, якщо визначити їх більш детально (не лише раса, а й її проксі-критерії), аніж у згаданому законі, може стати ефективною складовою реалізації права на працю окремих категорій кандидатів, виступаючи заходом превенції порушення.

Важливо, що цифровізація процесу добору дозволяє поєднати дві ключові цілі:

- 1) залучити найкращі кадри завдяки ефективному збору й аналізу даних;
- 2) забезпечити реалізацію переважних прав певних суб'єктів, гарантувати рівні можливості й дотримання антидискримінаційних норм. Це створює синергетичний ефект: підвищується якість добору, одночасно забезпечується соціальна справедливість і законність процесу працевлаштування.

Нижче наведено конкретні приклади застосування цього підходу у практиці цифрового добору кадрів. Як відомо, забезпечення рівності й повноцінної участі осіб з інвалідністю при працевлаштуванні є ключовим елементом соціальної політики держави [215, с. 257], а їхні права на працю гарантовані численними нормативно-правовими актами (див. табл. 5). Незважаючи на очевидне визнання їхнього

переважного права на працю, його реалізація в межах правового механізму ускладнена [216, с. 245]: менше через законні об'єктивні фактори, більше через упередженість роботодавця. Дійсно, працівнику з інвалідністю можна відмовити у прийнятті на роботу у випадку, якщо його професійні якості не відповідають посаді – і це узгоджується з положенням КЗпП України, а також корелює із тим, що люди з інвалідністю часто стикаються з освітніми бар'єрами, що іноді стає причиною обмеженої здатності виконувати певні критично важливі на окремих роботах завдання [217, с. 150; 218, с. 50]. Також забороняється укладати трудовий договір з громадянином, якому згідно з висновком експертної команди, яка оцінює повсякденне функціонування особи, таке виконання трудових функцій шкодить здоров'ю або неможливе з огляду на стан здоров'я. Такі зміни набрали чинності 1 січня 2025 року згідно з новим наказом МОЗ від 10 грудня 2024 року № 2067, яким затверджений Перелік відомостей, що містяться в направленні на оцінювання повсякденного функціонування особи, з відповідними додатками.

Наведені випадки відмови не є домінуючими. Однак з метою їх усунення ст. 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ встановлює норматив робочих місць щодо працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємствах й організаціях усіх форм власності: одне робоче місце – якщо працюють від восьми до 25 осіб; 4% середньооблікової чисельності штатних працівників – якщо працюють понад 25 осіб [219]. У той саме час відповідно до статистичних даних, існує близько семи тисяч справ, які стосуються накладення санкцій на роботодавця через порушення вказаної статті [220]. Зокрема, упередженість і дискримінація роботодавців, що мають місце через помилкові уявлення про вартість пристосування місця праці й обладнання, сумніви щодо продуктивності працівників з обмеженими можливостями або необґрунтовані побоювання щодо вищих показників прогулів, є основною причиною порушень. Відповідальність за це – штраф. У той саме час серед роботодавців панують думка, помилкове враження, що економічно більш виправдано сплатити штраф, що стає, на жаль, лише передбачуваною частиною виробничих витрат [221, с. 3]. Деякі вчені зауважують, що багато роботодавців або не знає, як забезпечити необхідне робоче

місце, або не бажає інвестувати в нього, що може призвести до того, що кандидати будуть пропущені на користь тих, хто не потребує змін на робочому місці [222, с. 7]. Традиційні процеси співбесіди також часто не враховують конкретних потреб людей з обмеженими можливостями [223, с. 161]. Як бачимо, саме соціальна стигма може призвести до дискримінації цих осіб на різних етапах процесу найму – від перевірки резюме до співбесід [224, с. 10].

Для подолання цього слід ввести обов'язок кожного підприємства відповідати затвердженим стандартизованим вимогам до можливостей працевлаштування осіб з інвалідністю, розробленим з урахуванням галузевої специфіки. Також слід сприяти інклюзивній корпоративній культурі, запроваджуючи, зокрема, семінари щодо виявлення й подолання неявних упереджень для менеджерів із найму персоналу. Оскільки є бар'єри, пов'язані з доступністю (платформи пошуку роботи, вебсайти компаній і процеси подачі заявок не повністю доступні для людей з інвалідністю [225, с. 67]), то, відповідно, треба розробити обов'язкові законодавчі вимоги й стандарти оптимізації таких ресурсів для осіб з інвалідністю, зокрема, передбачити право на пріоритетне повідомлення про посаду. Отже, врахування зазначених форм реалізації й розроблення етичних, медико-біологічних та інших стандартів може позитивно вплинути на реалізацію переважного права на працю обговорюваної категорії осіб. Слід зосередитися на системній формі реалізації переважного права на працю: для кожної несприятливої причини працевлаштування визначати належний інструмент реалізації права на працю, аби забезпечити де-факто дію вищезгаданих положень.

Однак іноді неадекватний добір вакансій і підтримку під час подання заявки (через причини різної природи) здійснюють служби зайнятості [226, с. 139]. Одним із засобів подолання цього може бути міждисциплінарний підхід: наприклад, оцінювання біохімічних показників, що відображають рівень стресу та/або благополуччя до й після отримання посади, а також передбачення відповідальності працівників служби зайнятості за очевидно неякісні результати підбору. Вказані показники мають розробляти представники інших дисциплін. Крім того, не лише перед особами з інвалідністю, а й перед працівниками служби зайнятості слід

установлювати розумні строки для допомоги у пошуку вакансії, визначені з урахуванням місцевого ринку праці та індивідуальних особливостей кандидата.

Отже, ефективність реалізації переважного права на працю на переддоговірному етапі прямо залежить від процедурної визначеності добору (прозорих критеріїв, фіксації рішень, належного доказування їх обґрунтованості) і від наявності інклюзивних стандартів, без яких переважне право зводиться до декларації.

У ході дослідження виявлено перелік осіб, котрі типово стають жертвами порушень, зокрема, через те, що загальні положення трудового права їх не охоплюють. Доведено, що множинність нормативних актів сама по собі не забезпечує захисту, особливо якщо наявні чисельні програмні положення і відсутні механізми реалізації й контролю.

Обґрунтовано, що цифровізація рекрутингу одночасно створює потенціал для підвищення об'єктивності й ризику (у т. ч. приховані) дискримінації, що зумовлює потребу у «цифровій доказовості» (аудит, пояснюваність, логування рішень, контроль доступу до даних) й обов'язковій перевірці людиною. Запропоновано підхід до комплексної оцінки вразливості кандидатів (з урахуванням можливих комбінацій статусів) як передумову справедливого застосування переважних прав.

2.2. Сучасне регулювання переважного права як елемента механізму реалізації права на працю протягом дії трудових правовідносин.

Проблема реалізації переважного права на працю не обмежується етапом, що передує виникненню трудових відносин. На практиці роботодавці нерідко ігнорують такі права працівників під час вирішення питань службового просування, переведення на інші посади чи визначення умов праці. При цьому значний вплив можуть мати обставини, не пов'язані з виконанням трудових обов'язків, зокрема, сімейний стан, політичні переконання чи наявність родинних зв'язків. Це фактично переростає у так звану «компенсацію (не)вигідності», коли окремі характеристики працівника, не пов'язані з його професійною діяльністю, штучно створюють дисбаланс у трудових відносинах. Однак відповідно до принципу рівних можливостей будь-які особисті переваги чи недоліки, що не стосуються трудової функції, не повинні впливати на становище

працівника у колективі. На практиці ж маємо таку ситуацію: навіть після добросовісного добору кадрів, відсутність «компенсації (не)вигідності» може бути підставою для нівелювання сутності закладених у КЗпП України прав у сфері праці. Причиною такого стану справ вважаємо те, що чинне законодавство лише частково регламентує реалізацію переважного права і не формує цілісного механізму його забезпечення у процесі трудової діяльності, що й породжує розрив між гарантованим правом на працю в цілому й реальними умовами його реалізації у конкретних випадках

Зазначена прогалина характерна не лише для правозастосовної практики, а й для наукової доктрини. Переважна більшість дослідників зосереджує увагу на правах, обов'язках і гарантіях працівників у межах етапу чинних трудових відносин, оминаючи комплексний аналіз переважного права [227, с. 119; 228, с. 160]. Невизначеність переважних прав і відсутність механізмів «компенсації (не)вигідності» знецінюють результати, наприклад, справедливого добору кандидатів, а також порушують принципи справедливості й недискримінації (це, зокрема, істотно впливає на розрив в оплаті праці чоловіків і жінок, просування по службі тощо). Переважне право на працю як елемент механізму реалізації права на працю ставить за мету не лише підвищення рівня правової визначеності для суб'єктів трудових правовідносин, а й гарантування справедливості у контексті «компенсації (не)вигідності», зокрема, через заходи щодо зменшення впливу зовнішніх (третіх) чинників (таких як сімейні обов'язки чи їх відсутність, наявність родинних зв'язків тощо) за належне виконання трудових обов'язків, а тому не може залишатись поза увагою правників при дослідженні цієї стадії трудових відносин.

Далі окреслимо ключові вразливі місця трудового права на цьому етапі відносин – від нормативних розривів до практичних збоїв – за галузями національної економіки, критерієм конкретної професії, а також за статусом особи.

Як уже відзначалося, на національному рівні маємо значну кількість норм, котрі гарантують права у сфері праці. Зокрема, КЗпП України і ЗУ «Про охорону праці» визначають базові гарантії для працівників у сфері оплати праці, відпусток й умов праці – ключових напрямках, у яких може проявлятися переважне право. Так, статті 21 і 115 КЗпП України встановлюють обов'язок забезпечувати своєчасну й справедливу

виплату заробітної плати, що унеможлиблює ситуації, коли особи з переважним правом на збереження посади або на певні умови праці опиняються в економічно не вигідному становищі. Водночас гендерний розрив в оплаті праці зберігається. Стаття 74 КЗпП України гарантує право на відпустку як форму реалізації соціальних гарантій працівника і водночас як сферу, де виникають питання пріоритету для окремих категорій працівників (зокрема, за сімейним станом або станом здоров'я).

У той саме час імплементація цих положень на практиці лишається неповною й фрагментарною, а подекуди навіть підриває «компенсацію (не)вигідності». Пояснюється це тим, що через особливості законодавчого регулювання відпусток роботодавцю може бути економічно й організаційно вигідніше надати підвищення чоловікові без дітей, ніж жінці з сімейними обов'язками, адже у разі підвищення чи переведення необхідно враховувати можливість майбутнього використання відпусток і забезпечувати заміну працівниці на час її відсутності. Звісно, із погляду організації праці це створює додаткові витрати: потребу залучати тимчасових працівників, перерозподіляти обов'язки колег або відкладати виконання пріоритетних завдань. Отже, формально забезпечення переважного права на працю не перешкоджає підвищенню, але фактично економічні й організаційні витрати, пов'язані з додатковими відпустками, можуть спонукати роботодавця надавати перевагу працівникам без відповідних обов'язків. Така практика призводить до непрямой дискримінації й порушує принцип рівних можливостей, оскільки перевагу надано не за професійними якостями, а за соціальними характеристиками, що не впливають на ефективність виконання трудових функцій.

Аналогічно можна розглядати ст. 153 і 183 КЗпП України у взаємозв'язку зі ст. 6 ЗУ «Про охорону праці», що визначають вимоги до умов праці й охорони здоров'я, тобто формують рамки, у межах яких переважне право на працю має гарантувати справедливе ставлення до працівників незалежно від індивідуальних характеристик, що не впливають на виконання трудових обов'язків. Ці положення потребують системного перегляду.

На міжнародному рівні переважне право на працю відображене у діяльності МОП, яка, і про це вже йшлося, розробляє технічні конвенції й рекомендації для різних секторів економіки й соціальної сфери. Завдяки цьому враховуються

особливості реалізації даного права не лише залежно від груп працівників, а й за сферами діяльності. Департамент галузевої політики (англ. – *Sectoral Policies Department*) підтримує тристоронніх учасників МОП у таких сферах, як сільське й харчове господарство, енергетика і видобуток корисних копалин, виробництво, комерція, інфраструктура, освіта, державна служба, морський і транспортний сектор, [229]. Вибір цих секторів зумовлений їхньою соціально-економічною значущістю й підвищеними ризиками дискримінаційних практик у трудових відносинах, що робить застосування принципу переважного права особливо актуальним. Інтеграція переважних прав у технічні конвенції МОП підкреслює їх універсальний характер і формує міжнародні орієнтири для національних правових систем, стимулюючи ефективну реалізацію права на працю і захист працівників від необґрунтованих обмежень. Наприклад, ст. 6(d) Конвенції МОП № 149 встановлює право на навчальну відпустку для сестринського персоналу, надаючи йому пріоритет порівняно з іншими працівниками. Відповідне положення також міститься у ст. 8 ЗУ «Про відпустки» (за особливий характер праці) у зв'язку з Постановою КМУ від 17.11.1997 № 1290 щодо переліку таких професій. Втім в українських закладах охорони здоров'я це право часто не реалізується через брак можливостей для заміни персоналу під час відпусток, обмежену чисельність штатів і надмірне навантаження, що спонукає адміністрацію відкладати надання відпустки, попри наявність законних гарантій. Інші положення статті також передбачають рівні умови праці, проте на практиці сестринський персонал стикається з труднощами в доступі до додаткових соціальних гарантій, премій чи підвищень через обмежені ресурси закладів і відсутність належного контролю за реалізацією пріоритетності цих прав [230]. Таким чином, попри формальне закріплення переважного права міжнародними й національними нормами, в Україні воно часто лишається декларативним через організаційні й кадрові проблеми (див. 43 судові справи в ЄДРСР за запитом: «КМУ від 17.11.1997 № 1290»). За умов неврахування елементів механізму реалізації прав (зокрема, переважного права) ускладнюються можливості суб'єктів трудового права забезпечити ефективно дотримання прав у сфері праці за найбільш типових випадків.

Аналогічні труднощі спостерігаються і в інших професійних сферах, де специфіка діяльності потребує гарантій пріоритетного доступу до ресурсів, часу або умов праці. Саме тому в подальшому аналізі обрано категорії науковців, спортсменів і журналістів – це групи працівників із чітко вираженими професійними особливостями, де питання переважного права на працю стають критичними для ефективного виконання обов'язків й реалізації фундаментального права на працю.

Науковці часто працюють у проєктах з обмеженими строками фінансування й високою конкуренцією, що робить надважливим забезпечення пріоритету в доступі до ресурсів і посадових позицій. Спортсмени мають обмежений строк активної кар'єри й високі фізичні навантаження, що зумовлює необхідність пріоритетного доступу до тренувальних баз, медичної підтримки і контрактів. Журналісти працюють у динамічному медійному середовищі, де пріоритет у доступі до інформації, технологій і ресурсів визначає ефективність виконання професійних обов'язків і безпеку праці.

Виходячи і наведеного, розглянемо, які конкретні механізми реалізації їхнього переважного права можна створити. Крім того, проаналізуємо правила визначення пріоритету між різними видами переважних прав, тобто механізми «переважного права серед інших переважних прав».

Насамперед наголосимо, що підходи до реалізації переважного права залишаються частково застарілими: не завжди відповідають соціально-економічним умовам, деяких випадках вони виписані нечітко, що створює правову невизначеність й труднощі у правозастосуванні. Отже, також особливу увагу слід приділити колізійному аспекту переважного права на працю, що залишається ключовою проблемою належного застосування цього інституту.

До того ж, як уже йшлося, усунути прогалини в механізмі реалізації переважного права можна за рахунок: 1) діяльності суб'єктів захисту переважних прав (органів державного нагляду, профспілок, уповноважених із прав працівників, омбудсменів із трудових прав); 2) системного моніторингу й звітності щодо стану реалізації переважного права на працю, уключно з виявленням порушень, контролем дотримання внутрішніх правил і політик компанії та оцінкою корпоративної культури;

3) галузево специфічних превентивних заходів, що адаптують загальні приписи до конкретних ризиків виробництва. Сукупність таких актів (див. табл. 4) підтверджує тезу про те, що спеціальні норми необхідні для адаптації загальних приписів до специфічних умов праці, і саме вони забезпечують практичну реалізацію переважних прав [231, с. 10–11]. Проте не кожен вищенаведений нормативно-правовий акт досягає мети через процедурні й інституційні перепони, а міжнародно-правові договори – з огляду на їх прогресивний характер – вимагають подальшої законодавчої інтервенції на національному рівні [232, с. 13]. Отже, розвиток має бути спрямований на заповнення методологічних прогалів, йдеться про ризик-орієнтовані моделі нагляду, стандартизовані процедури навчання і атестації, цифрову звітність тощо.

Спочатку розглянемо успішні приклади закріплення переважного права на працю у сфері спорту й науки, які показують дієвість таких механізмів і їхню придатність для поширення на інші галузі. Однією з найбільш чітко окреслених з правової точки зору категорій працівників (за сферою діяльності) є професійні спортсмени й їхні переважні права (порівняно з іншими сферами діяльності). Особливий характер праці професійного спортсмена зумовлений коротким життєвим циклом кар'єри, підвищеними ризиками для здоров'я, календарем змагань і трансферними зобов'язаннями, що об'єктивно вимагає спеціального правового регулювання відносин, зокрема, й тому, що трудовий договір інтегрує положення спортивних регламентів [233, с. 54; 234, с. 61]. В Україні це знаходе прояв, наприклад, у Регламенті Федерації футболу [235], який передбачає фіксовану суму заробітної плати і застосування положень типової форми контракту; особливості встановлено також для баскетболістів відповідно до Положення «Про статус баскетболіста України, порядок підписання контрактів...» [236]. Водночас інші види спорту залишаються нормативно недостатньо врегульованими і потребують подальшої розробки. Окремим аспектом є квоти і умови праці в контексті міжнародних зобов'язань у цій сфері. Угоди між державами щодо недискримінації мають пряму дію, тому обмеження щодо «іноземних гравців» не можуть застосовуватися з дискримінаційних підстав. Водночас галузева специфіка має значення: якщо для футболу ці підходи вважаються достатньо встановленими, аналогічні рішення

напрацьовано для регбі й крикету, то для низки інших видів спорту відповідних напрацювань бракує [237]. З огляду на це постає питання переважних прав спортсменів для балансування асиметрії: від стандартів контрахтування і медичних та реабілітаційних гарантій до заходів запобігання порушенням під час трансферів і припинення договорів. Його вирішення дозволить не лише формально «усунути дискримінацію», а й забезпечити доступність прав у високоризикових сферах спорту.

Зіставлення цього зі сферою наукової праці демонструє подібну логіку «переважних прав». Дослідники підкреслюють, що для науковців діє презумпція рівності прав за дистанційної форми праці порівняно з іншими працівниками, включно з можливістю дистанційної роботи поза межами України [238, с. 33]. Водночас чинне українське законодавство не встановлює територіальних обмежень щодо місця роботи під час дистанційної праці, але в період воєнного стану для працівників державного сектору запроваджено спеціальні правила – за постановою КМУ від 26.04.2022 № 481 дистанційна робота за кордоном допускається лише в разі службового відрядження, оформленого належним чином [239]. Це формує диференціацію режимів: у недержавному секторі науковці виконують дистанційну працю з меншими обмеженнями, тоді як у державному секторі діють додаткові процедурні вимоги [238, с. 34]. Така приватно- й публічно-правова асиметрія підтверджує загальний висновок: переважні права конкретних професійних груп (як-от спортсмени, науковці тощо) визначаються не лише галузевою специфікою праці, а й інституційним контекстом власності й публічними інтересами. Наведені приклади переважних прав протягом існування трудових відносин не є вичерпними.

Надалі покажемо, як застосування базових принципів права на працю обґрунтовує й забезпечує переважне право для журналістів і мігрантів, з урахуванням специфіки їхньої діяльності, підвищених ризиків і наявних правових гарантій. У контексті трудових прав, де реалізація переважного права на працю може конфліктувати з іншими правами працівників, формальні принципи пріоритетності, як зауважує Дж. Філліпс, виступають доцільним інструментом для балансування цих прав [240, с. 240]. Це дозволяє визначити, які права слід захищати першочергово, а які у другорядному порядку, забезпечуючи ефективність і справедливість трудових

відносин. Водночас, у сфері трудових відносин пліч-о-пліч можуть існувати різні права, пов'язані з безпекою й гігієною праці, пріоритетність яких не врегульована.

Наприклад, впровадження сучасних технологій здатне одночасно підвищувати ефективність працівників і зменшувати тривалість їхнього робочого часу за умови збереження заробітної плати. Як свідчить практика, інтеграція технологій, зокрема, систем ШІ, підвищує ефективність і продуктивність у багатьох сферах діяльності, що стимулює роботодавців інтегрувати їх у робочі процеси [241]. Працівники, на яких позначилася автоматизація, часто демонструють вищу задоволеність працею, бо вона трансформує робоче середовище і скорочує потребу у фізичній присутності працівників на підприємстві на користь гнучких, автономних і дистанційних форматів зайнятості [242]. У той саме час відсутня спрямованість розвитку таких технологій на безпеку й гігієну праці з фокусом на працівниках, що не має значення для умовно безпечних робочих місць, зокрема, в офісах, де ризики для життя і здоров'я працівників мінімальні. У таких ситуаціях переваги від застосування нових технологій (наприклад, автоматизації рутинних процесів чи використання програм ШІ для оптимізації завдань) отримує насамперед компанія, а певною мірою – і сам працівник: у вигляді більш безпечних і комфортних умов праці. Водночас у випадках, коли безпосередній приріст продуктивності для роботодавця є меншим, як при роботизації сервісів доставки (із делегуванням працівникові лише контрольних функцій) чи у журналістиці (автоматизація висвітлення подій у небезпечних регіонах), такі інновації впроваджуються неохоче і рідко отримують належний розвиток.

Отже, інтеграція систем ШІ майже не враховує секторальної специфіки, особливо коли йдеться про захист прав працівників, а не про прибутковість компанії.

Лише незначна кількість глобальних ініціатив у світі стосується сфери трудового права [243], і ще менше з них передбачають галузеві обмеження (наприклад, у частині загального регулювання трудового права чи захисту персональних даних працівників). Уже згадувана Директива *EU AI Act* теж заслуговує критики. З одного боку, Директива *EU AI Act* відносить застосування систем штучного інтелекту у сфері трудового права до категорії високого ризику, встановлюючи вимоги щодо дотримання підвищених стандартів у сфері реалізації трудових прав. З іншого боку, прогалини цього акта дозволяють кваліфікувати значну частину ШІ-систем, що

фактично застосовуються у трудових відносинах, як звичайний генеративний або допоміжний ШІ, що уможлиблює уникнення додаткових регуляторних вимог, у тому числі тих, що спрямовані на забезпечення безпеки на робочому місці або запобігання дискримінації під час добору персоналу із використанням алгоритмічних рішень. Вказане впливає із тлумачення статті 3 разом із статтею 6 цього акта. Тобто *EU AI Act* як спеціальний акт скоріш знижує захист трудових прав, а не підсилює. Крім того, акту теж бракує належної деталізації ризиків за галузями національної економіки. Жодна з існуючих ініціатив не визначає пріоритетних секторів, де застосування технологій могло б значно підвищити безпеку праці і сприяти ефективній реалізації права на безпечні умови праці, а не лише покращенню продуктивності. Наведемо два приклади того, як можна повніше врахувати права працівників – з акцентом на статусі певної категорії працівників (кліматичні трудові мігранти) і галузі професійної діяльності (журналістика).

Безумовно, ШІ й автоматизація можуть допомогти створити кращі умови праці й безпеки для кліматичних мігрантів, незалежно від того, чи є вони внутрішніми (наприклад, через природну катастрофу, як це було під час підриву Каховської гідроелектростанції в Україні) чи транскордонними (їх щороку мільйони). Наприклад, трудові мігранти становлять 88 % населення ОАЕ і здебільшого походять із кліматично вразливих країн, вони також наражаються на зростаючі кліматичні ризики в ОАЕ [244]. Так, працівники служб доставки ризикують своєю безпекою й життям при швидкій доставці їжі, у сильну спеку, під невинним тиском роботодавця (зокрема, алгоритмічних систем керування ефективністю ШІ). Вказані практики організації праці є діями, що завдають доведеної фізичної шкоди, які визнано формою насильства відповідно до численних конвенцій МОП [245], і неодноразово засуджувалися правозахисними організаціями [244]. У даному випадку ризики, пов'язані зі стресом від спеки, взаємодіють і посилюють інші серйозні порушення прав людини й трудових прав, включаючи умови примусової праці внаслідок відсутності альтернативи. Аналогічна ситуація спостерігається і щодо працівників будівельної галузі. Як бачимо, ШІ, хоча і підвищує продуктивність, проте майже не впливає на безпеку праці.

Майже такі саме проблеми фіксуються й у сфері журналістики в Україні. Станом на сьогодні дійсно розроблено певні технічні нормативно-правові акти, які регулюють правила безпеки на підприємстві. Наприклад, наказ Державного комітету з нагляду за охороною праці України від 26.01.2005 № 15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511, містить порядок навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, а також учнів, курсантів, слухачів і студентів навчальних закладів під час трудового і професійного навчання, зокрема, щодо сфери роботи підвищеної небезпеки (пункту 1.1 цього наказу) [246].

Однак згадані правила, як щодо журналістів, так і щодо кліматичних мігрантів, майже не враховують характеру взаємодії галузей. Ба більше, ані міжнародне законодавство, ані вітчизняне не закріплюють вимог до пріоритетного спрямування технологічного прогресу на поліпшення умов праці вразливих груп населення й окремих секторів діяльності. Водночас для певних галузей права (наприклад, господарського) прийнято вести мову про переважні права в контексті переважності: 1) щодо третіх осіб; 2) щодо решти учасників [247, с. 45]. На нашу думку, такої класифікації бракує й трудовому праву.

Розглянемо приклад того, як галузева специфіка впливає на реалізацію переважних прав на працю, зокрема, у частині доступу до інструментів й обладнання. Відповідно до ЗУ «Про медіа» визначено правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин [248, с. 185]. Детальніше цей статус закріплено у Законі України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», де зазначено, що журналіст виконує свої професійні обов'язки на підставі трудового договору (контракту) із суб'єктом у сфері медіа (розділ IV, абз. 10 ч. 1 ст. 1) [249]. Попри наявність базових юридичних гарантій, правовий статус журналіста може бути значно посилений за рахунок запровадження механізмів переважного права на працю. Це стосується, зокрема, пріоритетного доступу журналістів до технологій, які дають змогу мінімізувати ризики під час

виконання професійних завдань. Йдеться про використання роботизованих систем ШІ, здатних здійснювати заміну людини в небезпечних умовах (наприклад, чат-бот або робот-репортер, який у змозі відвідувати місця збройних конфліктів чи техногенних катастроф для збору первинної інформації). Очевидно, що розвиток таких технологій потребує концентрації зусиль широкого кола фахівців – юристів, інженерів, IT-фахівців і представників медіа. Водночас їхнє першочергове впровадження має відбуватися саме у сферах із підвищеним ризиком для життя і здоров'я працівників, зокрема журналістиці. Використання подібних технологій у галузі відпочинку (наприклад, заміна офіціанта у ресторані роботом) не має такої критичної суспільної значущості. В основі цієї пропозиції – баланс публічних і приватних інтересів у сфері права на працю, який реалізується через принципи права, що виконують подвійну функцію: з одного боку, уніфікують і структурують взаємовідносини між працівниками, роботодавцями і третіми особами, а з другого – слугують підґрунтям для розробки нових законодавчих норм. У площині переважного права на працю це означає, що саме принципи права формують ієрархію пріоритетів, яка враховує галузеву специфіку і забезпечує послідовність у застосуванні норм [250, с. 29]. Особливе значення тут мають принципи пропорційності й безпеки праці, які дають змогу врахувати різні рівні ризику для представників окремих професій. Наприклад, у сфері журналістики, де виконання службових обов'язків нерідко пов'язане з перебуванням у небезпечних умовах (як-от зони воєнних дій, стихійні лиха, масові протести), ці принципи виправдовують надання журналістам пріоритетного доступу до захисних засобів і сучасних технологій. Йдеться не лише про класичні засоби індивідуального захисту, а й про використання інноваційного обладнання, здатного збирати інформацію без безпосереднього ризику для людини [251, с. 11]. Таким чином, галузева специфіка відіграє вирішальну роль у визначенні того, які категорії працівників мають отримати переважні права першочергово. Щодо журналістів це не лише посилює гарантії їхньої безпеки, а й забезпечує виконання суспільно значущої функції – інформування громадськості навіть за умов небезпеки.

Розглянемо приклад кліматичних трудових мігрантів, значна частка яких отримує роботу через *DLP*, які за допомогою систем ШІ ідентифікують їх як уразливу групу і

пріоритетно пропонують їм негідні умови праці, включно з примусовою працею й експлуатацією, аж до сучасних форм рабства [252]. На жаль, ефективне правове регулювання цього явища нині відсутнє як на національному, так і на міжнародному рівнях [252]. Вважаємо, що компаніям доцільно зосередитися на розробленні технологій, спрямованих на поліпшення умов праці кліматичних трудових мігрантів у зонах підвищеного ризику (наприклад, у будівництві й доставці), що дало б змогу мінімізувати їхню безпосередню участь у завданнях, небезпечних для здоров'я і гігієни праці, натомість змістити акцент на дистанційний контроль із застосуванням ШІ. Наприклад, підвищення продуктивності у будівництві на 30 % завдяки використанню технологій ШІ дало б змогу зберігати рівень оплати праці, організувавши графіки так, щоб робітники не працювали в найспекотніші години дня [253]. Роботи *FANUC* із захисними чохлами *Robosuit* і системами підігріву/ізоляції, що зменшують потребу в людському втручанні в небезпечних температурних умовах [254]. Такі компанії, як «*Built Robotics*», розробляють автономне обладнання для земляних робіт: працівники здійснюють лише дистанційне керування ШІ й не перебувають на об'єкті, де ризики можуть посилюватися погодними умовами [255]. Австралійський робот-кур'єр *Ari* пересувається містом у спеку й холод і має системи контролю температури у вантажному відсіку; доставку контролюють із телефонів [256]. Вказані приклади підтверджують потенціал упровадження таких рішень як інструментів зменшення ризиків і підвищення безпеки праці кліматичних трудових мігрантів.

Черпаючи натхнення з КП ООН (англ. – *UNGPs*) щодо бізнесу і прав людини, корпоративні зобов'язання у сфері трудових прав у контексті використання ШІ можуть бути сформульовані за двома основними напрямками. По-перше, компанії мають забезпечувати пріоритетність розроблення й поширення технологій ШІ, які прямо чи опосередковано спрямовані на покращення умов праці у країнах з несприятливими кліматичними умовами, де трудові права особливо вразливі. Це можливе шляхом установлення пропорційних вимог до частки виробництва таких систем ШІ компаніями і стосується як технологій, що підвищують безпеку праці (наприклад, частково «роботизовані» рішення, моніторинг теплових навантажень чи системи раннього попередження про ризики), так і рішень, які допомагають

роботодавцям дотримуватися стандартів охорони праці. По-друге, особлива увага має приділятися розробці технологій ШІ для секторів із високим рівнем кліматичних і виробничих ризиків. Працівники будівництва, сільського господарства, журналістики й морського сектору тощо зазнають помітно більшого впливу кліматичних факторів, ніж, наприклад, працівники офісних професій, тому забезпечення їм пріоритетного доступу до відповідних технологій є виправданим як з погляду безпеки праці, так і з огляду на реалізацію принципу пропорційності. Водночас важливо, щоб такі зобов'язання компаній не залишалися декларативними. Відсоток відповідальних розробок у сфері ШІ, спрямованих на покращення умов праці, має бути відображений у механізмах належної обачності у сфері прав людини (англ. – *Human Rights Due Diligence, HRDD*) й відстежуватися у глобальних ланцюгах постачання компаній, які займаються як безпосередньою розробкою ШІ, так і виробництвом компонентів для цих систем. Наведене дає змогу інтегрувати пріоритети трудових прав у бізнес-моделі технологічних компаній й зробити їх прозорими для зацікавлених сторін. З погляду глобального управління доцільно, щоб країни зі сприятливими кліматичними умовами й несприятливим ставленням ринку праці до мігрантів (у тому числі кліматичних) збільшили участь у впровадженні таких технологій у країнах зі значною кількістю кліматичних мігрантів. Державам варто також активізувати обмін інформацією про потреби й можливості впровадження таких технологій ШІ, а також вжити додаткових заходів для захисту оплати праці таких працівників: недопустимими є різке скорочення робочих місць у цих секторах через автоматизацію на основі ШІ, а також істотне зниження заробітної плати кліматичних мігрантів і біженців (їхня оплата праці часто і так значно нижча, ніж у місцевих працівників). Доцільно, щоб МОП та інші міжнародні організації підтримували заходи, які заохочують бізнес активно розробляти й упроваджувати рішення для автоматизації робіт із підвищеними ризиками для здоров'я, пов'язаних зі зміною клімату, а також для оптимізації мобільності віддалених і платформних працівників, чия зайнятість зумовлена кліматичними змінами. Це включає дослідження потенціалу ініціатив *HRDD* і сталих бізнес-практик для заохочення організацій до впровадження стратегій

відповідальної автоматизації в регіонах, де кліматичні умови становлять значний ризик для безпеки праці.

Виходячи з наведеного і суті принципу пропорційності, переважне право має поширюватися не лише на правовідносини в межах конкретного трудового договору, а й на взаємодію з іншими суб'єктами трудового права, особливо в ситуаціях, де важливу роль відіграє галузева специфіка [247, с. 45]. Іншими словами, нормотворець має враховувати особливі потреби окремих категорій працівників під час упровадження технологій, насамперед тих, що стосуються безпеки праці. Деякі групи є вразливішими, оскільки: 1) вони є малочисельними, а отже, мають слабкі позиції у формуванні «ринкового попиту» на інноваційні технології; 2) використання спеціалізованого обладнання для їхньої роботи не створює значної прибутковості порівняно з масовими секторами. Працівники у високоризикових галузях (журналісти у «гарячих точках», будівельники в екстремальних кліматичних умовах) об'єктивно потребують пріоритетного доступу до новітніх рішень у сфері безпеки, проте на практиці саме ці групи найчастіше залишаються поза увагою виробників і роботодавців. Відтак, виникає потреба законодавчого втручання для гарантування включення їх до сфери дії переважного права. Таке нормативне регулювання може стати істотним поштовхом до покращення становища працівників, створюючи для бізнесу зовнішню мотивацію спрямовувати ресурси на *safety-first* технології.

У межах інституту оплати праці можна навести приклад, як галузева специфіка виконуваної роботи безпосередньо впливає на реалізацію права на гідну оплату праці (як складової права на працю), особливо для вразливих категорій. Так, розрив в оплаті праці між жінками й чоловіками досі існує навіть у найбільш розвинених країнах [257]. Щоправда, подібна проблема характерна й для інших груп – мігрантів, біженців, осіб із інвалідністю. Оплата праці працівників так званих «престижних» професій істотно відрізняється від винагороди тих категорій працівників, які не належать до цієї групи, що відображає історично закріплену стереотипну ієрархію «цінності» праці й водночас підриває принцип рівності можливостей у сфері трудових відносин. У таких випадках саме механізм переважного права може гарантувати цим категоріям захист від зловживань роботодавців у встановленні стандартів оплати праці.

Розглянемо права жінок щодо рівної оплати праці крізь призму чинного законодавства. Міжнародні акти – Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства (переглянуто), 1952 року» і Рекомендація МОП № 95 до неї, а також Директива Ради 92/85/ЄЕС «Про запровадження заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць ...» – встановлюють чіткі гарантії охорони материнства й підтверджують необхідність комплексного захисту цієї категорії працівників, включаючи оплату праці. Вказане є продовженням більш загальної заборони дискримінації, яка є складовою права на працю й переважного права на працю зокрема. У Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію... (1958 року)» запроваджується фундаментальне поняття «дискримінація» [258]. Проте всі положення цієї Конвенції мають виключно програмний характер, у тому числі щодо рівності оплати праці, а тому не мають прямої горизонтальної дії. Основний Закон України також гарантує рівність прав незалежно від статі, що також становить базове підґрунтя для забезпечення рівних можливостей у сфері праці як під час прийняття на роботу, так і впродовж усіх трудових правовідносин. Відповідно до статті 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу й знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю чи наявністю дітей. Стаття 232 КЗпП доповнює цей захист правом на оскарження в суді необґрунтованої відмови у працевлаштуванні. Однак дослідження показують, що рівень заробітку жінок систематично нижчий, ніж у чоловіків: від 58 % до 65 % від чоловічих доходів [259, с. 12]. Це свідчить про недостатню ефективність чинного підходу.

Вбачається, що частково вирішити проблему можна так. З огляду на субординацію в трудовому праві працівники не завжди можуть справедливо обговорювати умови своєї винагороди [260, с. 74; 261, с. 217]. Високий рівень безробіття, зокрема в Україні, додатково зміщує баланс на користь роботодавця, що дає змогу останньому обмежувати оплату лише законодавчо визначеним мінімумом [262]. Висловлене доводить, що загальної мінімальної заробітної плати замало для реальної реалізації права на працю. Рішенням може стати закріплення мінімальних галузевих стандартів, які враховували б специфіку галузі. Яскравим прикладом є Швейцарія, де регіональні органи (зокрема, нім. *Amt für Arbeit* та *Amt für Wissenschaft*)

від моменту укладення трудового договору і протягом усього періоду його дії контролюють недопущення демпінгу заробітної плати. Значні відхилення від галузевих мінімумів заборонено, так само як і істотні розриви між «кваліфікованою» й «некваліфікованою» працею з погляду гідного існування. Це сприяє кращому балансу між сферами діяльності, починаючи з етапу здобуття освіти [263]. Даний підхід доцільно запровадити й в Україні, зокрема, шляхом оновлення статей 6 і 7 ЗУ «Про оплату праці». Також варто уніфікувати норми проєкту Трудового кодексу № 1658. Нині вони дублюють чинні положення і не дають змоги достатньо індивідуалізувати систему. Запропонована модель мінімальних галузевих стандартів відповідає відразу кільком ключовим завданням, які прямо стосуються реалізації права на працю: 1) забезпечення справедливої та гідної оплати праці для всіх працівників, незалежно від галузі чи історично усталеного уявлення про «престижність» професії, це дає змогу вирівняти дисбаланс, який виникає через зловживання роботодавців або надмірну орієнтацію на мінімальну заробітну плату, встановлену державою; 2) реалізація права на гідну винагороду для працівників, яких традиційно відносять до «низькокваліфікованих» – встановлення галузевих стандартів сприяє визнанню цінності такої праці; 3) формування стандартів серед «висококваліфікованих» професій, що слугуватимуть бар'єром проти демпінгу заробітної плати. Наведене означає, що навіть у галузях із високим рівнем конкуренції не допускатиметься істотне зменшення вартості праці нижче за обґрунтований рівень.

За такого підходу переважне право виступає не лише механізмом захисту окремого працівника, а й інструментом системної корекції оплати праці. Воно охоплює принцип «гідної оплати праці [264, с. 53] і ширшу ціль – забезпечення соціальної справедливості, що має гарантуватися всіма суб'єктами трудового права: 1) законодавцем – через оновлення ЗУ «Про оплату праці» та інших актів; 2) профспілками – через посилення колективно-договірного регулювання; 3) роботодавцями – через впровадження внутрішніх стандартів відповідно до галузевих вимог; 4) контролюючими органами – через здійснення як превентивних, так і вибіркового перевірок. Як зазначав О. М. Ярошенко, диференціація норм трудового права для окремих категорій працівників включає не лише додаткові права

і пільги, а й підвищену відповідальність за порушення трудових обов'язків, що може стимулювати реальне виконання положень щодо відпусток [265, с. 130].

Особливого значення у цьому контексті набуває подолання застарілої ієрархії «білих і синіх комірців» [266, с. 13]. Така дихотомія не лише знижує сприйману цінність окремих видів праці (диспропорція у сфері освіти), а й стимулює відтік як «перекваліфікованих» спеціалістів за кордон (у тому числі через нестачу робочих місць), так і працівників «непрестижних» сфер діяльності [267, с. 70]. Вказане підриває ширші суспільні й індивідуальні переваги, які можуть бути похідними від права на працю за покликанням [268, с. 255]. Невизнання внутрішньої цінності праці обмежує свободу вибору професії на основі особистих бажань, інтересів і здібностей та, у підсумку, порушує баланс на ринку праці. Приклади на кшталт ухвалення ЗУ «Про підвищення престижності шахтарської праці» підтверджують, що законодавець вимушено реагує на кризу «непрестижних» професій шляхом надання окремих преференцій [269]. Втім, такий підхід є фрагментарним і не вирішує проблеми системно. Новий орієнтир має ґрунтуватися на внутрішній цінності будь-якої праці, що відповідає сучасним міжнародним підходам. У багатьох країнах визначення «роботи рівної цінності» спирається на об'єктивні критерії: 1) знання і професійна кваліфікація (Норвегія, Швеція); 2) дипломи, досвід і посади (Франція, Угорщина, Македонія); 3) практичні навички й результати роботи (Хорватія, Польща); 4) характер праці, рівень відповідальності, фізичне й психологічне навантаження, умови праці [270, с. 35]. Отже, виходячи за межі ієрархічної структури, можемо сприяти формуванню більш інклюзивного і справедливого погляду на працю, який визнає внутрішню цінність усіх форм праці [271, с. 1015]. Ця зміна в умовах постійних економічних і технологічних змін має важливе значення для соціальної згуртованості, індивідуальної самореалізації й більш адаптивної і стійкої робочій силі [272].

Таким чином, ключовим завданням стає розроблення механізмів, що не лише запобігають демпінгу, а й переглядають міжкваліфікаційні співвідношення, закладені у чинному Класифікаторі професій ДК 003:2010. Інакше ми залишаємося в полоні застарілих уявлень, за якими посадові оклади керівників мають бути завжди вищі, ніж у професіоналів, а в останніх – обов'язково більші, ніж у робітників найпростіших

професій, котрі теж пройшли навчання і використовують істотний інтелектуальний і фізичний ресурс [205]. Така логіка суперечить людиноцентричному підходу й підходу зарубіжних країн до праці рівної цінності. Крім того, чинний стан оплати праці не відображає реальних потреб ринку.

Перехід від формальної мінімальної зарплати до системи мінімальних галузевих стандартів [273] дасть змогу реально забезпечувати гідну оплату праці й реалізацію переважного права на працю. Наприклад, має існувати єдина тарифна сітка не лише для розрахунку оплати праці у сфері освіти, культури і спорту, частково в системі охорони здоров'я та в інших бюджетних установах [274], а також для інших галузей, включаючи приватний сектор економіки. Це не лише зміцнить правову єдність у сфері трудових відносин, а й створить фундамент для соціальної згуртованості, стримування або залучення міграції робочої сили, формування більш справедливого ринку праці [275; 276; 277; 278].

У контексті «негативного переважного права» пропонуємо розглядати право окремих груп працівників не ставати жертвами домагань як елемент права на працю з підвищеним рівнем охорони, оскільки жертвами стають як жінки, так і чоловіки, причому нерідко працівники з високою продуктивністю, активною соціальною участю [279]. Це обґрунтовує потребу в пріоритетному захисті. Вразливість, очевидно, зростає в умовах очної форми організації праці (порівняно з дистанційною), коли наявні інтенсивні міжособистісні контакти й ієрархічні залежності. Нормативне регулювання на міжнародному рівні забезпечено Конвенцією МОП № 190 «Про викорінення насильства ...», яка закріплює право кожного працівника на сферу праці, вільну від насильства і домагань (включно з гендерними), і покладає на держави-учасниці обов'язки щодо превенції, виявлення й усунення таких явищ [280]. Серед інструментів – участь соціальних партнерів у політиці протидії, інтеграція оцінки психосоціальних ризиків до систем охорони праці, ризик-менеджмент і навчання працівників заходам профілактики. Крім того, в ній прямо підкреслено значущість національного правового регулювання для її застосування. Сукупний аналіз ст. 9-12 підтверджує відсутність прямої дії цих положень: у судовому провадженні вони виконують насамперед функцію непрямой горизонтальної дії, орієнтуючи тлумачення

національних норм, але не підміняючи їх [281]. Звідси випливає, що недостатня визначеність міжнародних норм без детальної законодавчої інтервенції на національному рівні істотно обмежує їхню здатність забезпечувати реалізацію індивідуальних трудових прав, зокрема у суді. Рекомендація № 206 до цієї Конвенції конкретизує сфери підвищеного ризику і категорії працівників і є прикладом визнання переважного права, однак її рекомендаційний характер і відсутність навіть орієнтовного переліку таких сфер знижують визначеність і, відповідно, корисність акта навіть для мети тлумачення [282]. За відсутності чіткого акценту на переважних правах і конкретизації ризиків роботодавець позбавлений достатніх орієнтирів для запровадження *ex ante* процедур (моніторинг тощо). Суб'єкти трудового права не отримують придатного до застосування «орієнтиру ризиків», а метод моніторингу фактично опиняється у «сірій зоні» через незрозумілість того, які саме професії або соціальні групи слід віднести до пріоритетних щодо захисту.

Для подолання цієї «прогалини реалізації» пропонуємо градацію й ранжування ризиків як перший етап побудови національного механізму переважного захисту від домагань. Базові критерії класифікації можуть включати: 1) характер контактів: інтенсивність особистої взаємодії (клієнтські фронт-офіси, сфери з «закритими» просторами, нічні зміни); 2) ієрархічна залежність: асиметрії влади (стажери, молодші працівники, домінування короткострокових і гнучких контрактів); 3) організаційні чинники: культура «мовчання», відсутність процедур скарг, низький рівень профспілкового покриття; 4) професійні/галузеві ризики: висококонкурентні середовища, де «результат понад усе», значущі репутаційні/фінансові ставки; 5) цифрове середовище: канали онлайн-комунікації та пов'язані з ними ризики кібердомагань; 6) перехресна вразливість: молодь, мігранти, працівники на випробувальному терміні тощо. На практиці це означає запровадження: а) національної «матриці ризиків» (сфера помножена на інтенсивність факторів) із порогамі переходу до посиленого режиму захисту; 2) типових процедур роботодавця (конфіденційні канали повідомлень, заборона репресалій, строки розгляду, навчання керівників, інтеграція оцінки психосоціальних ризиків у системи охорони праці); 3) агрегованої статистичної звітності.

Отже, переважне право пронизує весь етап тривання трудових відносин, наприклад, просування, безпеки й гігієни праці, переведення, доступу до навчання, й оплати праці, де застосування нерелевантних до професійної діяльності критеріїв породжує дискримінацію й потребує посиленого стандарту обґрунтування управлінських рішень роботодавця. Введення аналітичного орієнтира – індексу «компенсації (не)вигідності» може слугувати для виявлення дисбалансів у винагороді й умовах праці, що дозволяє перевести принцип рівності з декларативного рівня у вимірювані критерії комплаєнсу.

Встановлено наявність нормативно-процедурного розриву у секторальному регулюванні (зокрема, щодо «спеціального характеру праці» і підвищених ризиків), який на практиці може трансформуватися у непряму дискримінацію; відповідно, запропоновано посилення процедурних запобіжників і галузевих стандартів.

2.3 Загальна характеристика переважного права на працю під час звільнення.

Сучасні тенденції у світі праці щодо звільнення, наприклад, поширення практики частих змін роботодавця, цифровізації й дії внутрішніх шоків (передусім воєнного стану), вимагають переосмислення чинного трудового законодавства.

Позитивним стосовно цього є факт, що етап припинення трудових правовідносин є найбільш опрацьованим із точки зору регулювання переважних прав працівників як складової механізму реалізації права на працю завдяки його більш суттєвій доктринальній і нормативній визначеності. Прикладом слугують зміни в КЗпП України (Закон України № 3768-ІХ від 04.06.2024), які розширили підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця і потребують оновлених підходів до балансування переважних прав і інтересів бізнесу. Варто додати, що переважні права на інших етапах трудових відносин закріплено у загальному вигляді. Попри це, маємо констатувати, що регулювання все ще залишається фрагментарним: паралельно діють норми КЗпП України щодо звільнення (зокрема, ст. 40, 42, 42-1), міжнародні стандарти (наприклад, Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин за ініціативи роботодавця»), а також судові рішення (постанова Пленуму

ВСУ № 9 від 06.11.1992), колізії тлумачення котрих зумовлюють ризик неоднакового правозастосування. Прогалини і фрагментарність підсилюють негативні тренди в реалізації переважних прав працівників, а іноді і роботодавців, у нових умовах.

У зв'язку із цим починати доцільно з понятійно-категоріального апарату, оскільки саме він охоплює ключові терміни («припинення відносин», «розірвання договору», «звільнення працівника», які лише на перший погляд є синонімами) і вирішує типові колізії їх уживання. Така логіка дозволяє далі послідовно перейти від джерел права й процедур вивільнення до змісту переважних прав (критерії кваліфікації/продуктивності, коло осіб із переважними правами), «негативних» гарантій (заборон на звільнення), судової практики, галузевої специфіки та, зрештою, до проблематики й пропозицій удосконалення. Обрана структура підрозділу відображає те, що переважне право під час звільнення є найбільш науково визначеною і розробленою категорією з усієї групи «переважних прав»: воно прямо визнане в нормативних актах, системно осмислене в доктрині і стабільно підтверджується правозастосуванням, що стає «каркасом» викладу. Після уточнення дефініцій проаналізуємо вказане право відповідно до складових механізму реалізації права на працю, а саме: 1) нормативно-правової основи (національні норми та міжнародні стандарти); 2) процедури вивільнення з участю профспілки й винятками; 3) матеріальних критеріїв реалізації переважного права (кваліфікація, продуктивність й ієрархія переваг); 4) «негативних» гарантій як межі розсуду роботодавця; 5) судової практики порівняльного аналізу працівників; 6) галузевих кейсів і ризиків для «великих» підприємств; 7) прогалин регулювання і пропозицій.

Мета переважних прав на цьому етапі – передбачуваний розподіл ризиків звільнення, збереження людського капіталу й захист уразливих груп. При цьому вказане не охоплює ідеї абсолютної незмінюваності робочого місця протягом усього трудового життя, адже вона є не лише надмірно амбітною, а й економічно шкідливою в умовах конкуренції. Інструментально ця мета досягається через набір матеріальних критеріїв і процесуальних гарантій, покликаних мінімізувати несправедливу дискрецію, роблячи рішення про звільнення більш передбачуваними.

Висвітлення варто розпочати з уточнення того, що саме слід розуміти під цим етапом трудових правовідносин. У сфері трудового права й законодавстві про працю вживаються три категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: 1) припинення трудового договору, 2) розірвання трудового договору, 3) звільнення [283, с. 166]. Припинення трудових правовідносин відбувається через «припинення» трудового договору, що означає закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю; підставою для цього є визначений законом юридичний факт або сукупність необхідних юридичних фактів [283, с. 167]. Чинне національне законодавство про працю не містить також визначення «звільнення»; це поняття використовується у словосполученні «підстави звільнення працівників» (див. КЗпП України). У науковій літературі й на практиці застосовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин (звільнення працівника відбувається на підставі припинення трудового договору) [284, с. 201]. З аналізу думок і нормативних приписів випливає, що звільнення передусім пов'язане з процедурою документального (технічного) оформлення вже припинених трудових правовідносин [285, с. 223]. Розірвання трудового договору, своєю чергою, є вольовим припиненням трудових відносин, тому головним критерієм при визначенні цього поняття виступає воля сторін трудового договору чи третіх осіб, які не належать до суб'єктів трудового договору, але мають право вимагати його розірвання [284, с. 201]. Отже, звільнення працівників – це врегульована нормами трудового права процедура припинення трудових відносин шляхом одностороннього волевиявлення, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, передбачених трудовим законодавством, і супроводжується відповідним технічним оформленням. Він є найбільш загальним терміном із наведених [284, с. 202]. Однак розмежування понять «припинення», «розірвання» і «звільнення» необхідне з огляду на методологію, бо саме від них залежить, коли і за яких підстав спрацьовують переважні права, визначені в законодавстві. Це усуває термінологічні колізії та відразу надає правової визначеності: наприклад, переважні права (у т. ч. за ст. 42 КЗпП) є актуальними при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, але не при припиненні за угодою сторін чи за

ініціативою працівника. Чіткі дефініції також визначають набір процесуальних вимог (повідомлення, пропозиція іншої роботи, роль профспілки), розподіл тягаря доказування й критерії порівняльного аналізу «кваліфікація/продуктивність», бо без них подальші висновки про обсяг і межі переважних прав були б вразливими з урахуванням методології. Нарешті, таке розмежування запобігає помилковому підмінюванню підстав звільнення у спорах і дозволяє послідовно пов'язати кожен наступний розділ (нормативну базу, процедуру, гарантії, практику судів) з конкретними підставами припинення трудових відносин.

Для коректного розгортання аналізу переважних прав на стадії припинення дії трудового договору (звільнення, розірвання) необхідно насамперед надати нормативно-правову характеристику, у межах якої ці гарантії виникають і застосовуються. Йдеться про багаторівневу систему джерел: від міжнародних стандартів (напр., Конвенція МОП № 158 [286]), конституційного припису про захист від незаконного звільнення [26] до імперативів КЗпП України, з урахуванням новел Закону № 3768-ІХ від 04.06.2024 [287]. Ієрархія не лише визначає межі розсуду роботодавця, а й трансформується у конкретні процедурні й матеріальні вимоги, що безпосередньо «живлять» механізм переважних прав [26; 288].

Так, Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» встановлює мінімальні стандарти: наявність справедливої причини для звільнення (пов'язаної зі здібностями чи поведінкою працівника або виробничою необхідністю), заборону окремих підстав для припинення, процедурні гарантії (право працівника бути вислуханим, одержати повідомлення й пояснення причин), право на оскарження до незалежного органу з можливістю відновлення або належної компенсації, а також рамкові вимоги щодо масових вивільнень. Водночас вона не наводить переліку «черговості» чи категорій працівників із переважним правом на залишення, віддаючи конкретизацію таких переваг і соціальних критеріїв на розсуд національного законодавця. Положення Конвенції № 158 деталізуються Рекомендацією МОП № 166 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», втім вона не усуває прогалин у сфері переважного права на цьому етапі. Аналогічно ЄСХ (переглянута), ратифікована Україною, підкреслює, що всі

працівники мають право на захист у разі звільнення (п. 24 ч. 1), а також на гідне ставлення на роботі (п. 26 ч. 1). Положення Хартії сформульовано у спосіб, що не визначає механізму реалізації цих прав і не встановлює пріоритетності категорій на стадії звільнення. Незважаючи на соціальну спрямованість, ЄСХ також не деталізує підходів до вразливих груп працівників і не визначає особливостей масових скорочень (вивільнення) [288]. Так, ані ЄСХ (переглянута), ані Конвенція МОП № 158 не містять «переліку черговості» для збереження роботи; ці акти закріплюють лише найбільш загальні принципи звільнення (як-от наявність поважної причини), тоді як конкретизація переваг та їхньої ієрархії – завдання національного законодавця. В Україні цю конкретизацію здійснює КЗпП України: ст. 40 (загальні підстави звільнення з ініціативи роботодавця), ст. 42 (переважне право на залишення на роботі за рівної кваліфікації/продуктивності), ст. 42-1 (переважне право на поворотне прийняття) і ст. 49-2 (процедура вивільнення й персональне попередження) у взаємозв'язку зі ст. 43 (роль профспілкового органу). Отже, хоча Україна ратифікувала обидва акти щодо встановлення мінімальних стандартів інформування/консультацій і планів пом'якшення наслідків звільнення, їх значення є радше символічним, оскільки національне законодавство із цих питань більш досконале: воно формує мінімальні стандарти інформування і планів пом'якшення наслідків звільнення (раннє попередження, пропозиції вакансій, доступ до перепідготовки тощо).

Українська модель прямо встановлює як підстави звільнення, так і умови реалізації переважних прав (порівняльний аналіз кваліфікації та продуктивності, врахування соціальних критеріїв, участь профспілки). Зокрема, порівняльний аналіз допомагає виразніше окреслити українську специфіку щодо соціальної спрямованості й захисту інтересів працівників, навіть у порівнянні із типово зразковими країнами щодо правової визначеності: на відміну від юрисдикцій із принципом «свободи звільнення», як-от Швейцарія, де звичайне (ординарне) розірвання трудового договору можливе без наведення причин за умови дотримання строку попередження, миттєве – у разі втрати довіри однієї зі сторін, а обмеження щодо звільнення стосуються переважно зловживань (англ. – *abusive dismissal*) за переліком ст. 336 Кодексу зобов'язань (Швейцарія) [289]. Очевидним стає те, що категорія «втрата

довіри» більш суб'єктивна, ніж «рівна кваліфікація». Фокус національного законодавства України не забороняє звільнення, а лише робить його більш передбачуваним, визначеним і справедливим як для уразливих груп населення, так і для найбільш кваліфікованих працівників. Вказане слід визнати таким, що може збагатити правове регулювання інших країн.

Не менш важливо й те, що в разі змін в організації виробництва і праці права працівників охоплюють: законну підставу звільнення (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ), належну процедурність (попередження й пропозиція іншої роботи – ч. 3 ст. 49-2 КЗпПУ), переважне право на залишення (ст. 42 КЗпПУ) і переважне право на укладення трудового договору при поворотному прийнятті (ст. 42-1 КЗпПУ), а для масових вивільнень – спеціальні вимоги Закону «Про зайнятість населення» (ст. 48). Перераховане є не лише соціальними гарантіями, а й інститутами, що зменшують транзакційні витрати й амортизують непередбачуваність безробіття чи несприятливі наслідки незаконного звільнення для роботодавця [290]. Переважне право виконує подвійну функцію й заповнює практичні дефіцити. З огляду на це воно має два виміри: 1) залишення на роботі за критеріями вищої кваліфікації/продуктивності й соціальних пріоритетів (ст. 42 КЗпП); 2) повторне прийняття протягом року (ст. 42-1 КЗпПУ).

Крім того, судова практика [290] послідовно наголошує: роботодавець повинен одночасно з попередженням запропонувати наявні вакансії; оцінка «кваліфікація /продуктивність» має бути реальною, а не формальною. Не меншого значення набуває й те, що згадані на початку підрозділу автори у своїх наукових публікаціях пропонують деталізувати критерії продуктивності й уніфікувати соціальні переваги, бо це зменшує конфліктність і підвищує передбачуваність результатів відбору. Водночас ст. 42-1 КЗпПУ не створює обов'язку роботодавця повідомляти колишніх працівників про появу вакансій, що знижує ефективність цієї гарантії. На думку деяких вітчизняних науковців, національне регулювання звільнення є «надміру детальним» і має залишатися незмінним настільки, наскільки формальні бар'єри дають реальний захисний ефект. На їх переконання, обґрунтованою видається пропозиція змістити акцент із множинних заборон на процедурні алгоритми дій (своєчасне інформування, консультації, фіксація об'єктивних і заздалегідь визначених критеріїв відбору), поєднуючи принцип *in*

favorem із передбачуваною гнучкістю (прозорі процедури, можливість електронних повідомлень тощо) [291]. Такий підхід відповідає тесту пропорційності: менше формальностей – більше доказової прозорості там, де це справді впливає на права. На наш погляд, вимір українського законодавства про звільнення в цілому є конструктивним і достатньо регламентованим, що підвищує правову визначеність сторін. Ключовий дефіцит – у матеріальному наповненні переважних прав (що зменшує реальний ефект): бракує уніфікованої таксономії й вагових коефіцієнтів для критеріїв «кваліфікація/продуктивність», алгоритму їх порівняння й чітких правил розв'язання «нічийних» ситуацій (англ. – *tie-break*) за рівності показників. Вбачається, що існує необхідність у деталізації переважних прав під час звільнення, щоб краще врахувати потреби різних соціальних груп (у межах наведених вище статей), а також усуненні прогалин щодо заборон (зловживання роботодавцем заходами реорганізації підприємства) [292]), тобто доцільними виглядають не заходи дерегуляції, а навпаки: 1) секторальні переліки релевантних індикаторів (для виробництва, медицини, освіти тощо); 2) мінімальні стандарти доказування (довідки, метрики, періоди спостереження); 3) уніфіковані форми внутрішніх рішень роботодавця з аудитним слідом (щоб суд міг відтворити логіку відбору) [293]. Такі прозорі й передбачувані процедури не шкодять гнучкості, а знижують конфліктність і витрати бізнесу [294]. Це простежується особливо на прикладі поширення дистанційної зайнятості й платформної праці, що вимагає актуалізувати деякі гарантії під час звільнень, а саме: а) електронні канали повідомлення й реєстр вакансій (наприклад, через зміни до ст. 42-1); б) обов'язкову фіксацію об'єктивних метрик кваліфікації і продуктивності; в) індивідуальний план працевлаштування для вивільнюваних груп; г) зв'язок із державною політикою перепідготовки.

У подальшому викладі зазначені аспекти звільнення будуть послідовно структуровані на практично застосовні елементи, як-от: 1) сфера дії та пріоритетність використання гарантій під час звільнення відповідно до згаданих джерел; 2) матеріальні й процесуальні вимоги КЗпП України із фокусом на ст. 40 як норму загального характеру та її бланкетні відсилки до ст. 42, 42-1, 49-2, 43 КЗпП України; 3) значення й доказові стандарти цих норм для структурування і доведення переважних прав у типових спорах (критерії «кваліфікація/продуктивність», послідовність процедур, розподіл тягаря

доказування). Така логіка забезпечує природний перехід до детального розбору процедур вивільнення й змісту самих переважних прав.

Запропонований нижче аналіз процедури звільнення за п. 1 частини першої статті 40 КЗпП України має на меті систематизувати її у вигляді послідовності юридично значущих кроків і показати, як кожен із них кореспондує з матеріальними й процесуальними гарантіями працівника. Особливу увагу зосереджено на виявленні й реалізації переважних прав, що слугують фільтром перед ухваленням остаточного рішення про припинення трудових відносин.

Процедура звільнення за п. 1 частини першої статті 40 КЗпП України має поетапний характер, який забезпечує водночас законність рішень роботодавця й реальну дієвість гарантій працівника. Її логіка починається з прийняття роботодавцем мотивованого рішення про вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ліквідація, реорганізація, скорочення чисельності або штату тощо), після чого повідомляється виборний орган первинної профспілкової організації (за наявності) для належного залучення цього представницького суб'єкта до процедури. Далі інформується територіальний орган Державної служби зайнятості про заплановане масове вивільнення (якщо наявні відповідні підстави), що ініціює передбачені законом превентивні інструменти сприяння зайнятості. Наступним кроком є видання письмового розпорядчого акта про зміну в організації виробництва та праці з чітким зазначенням кількості й категорій посад, які підлягають скороченню.

На цій основі роботодавець визначає коло осіб зі спеціальним статусом: по-перше, тих, звільнення яких заборонене законом (негативні переважні права), і по-друге, працівників, які користуються переважним правом на залишення на роботі. Лише після такого фільтра здійснюється персональне письмове попередження кожного працівника про майбутнє вивільнення з одночасною пропозицією іншої роботи на підприємстві (за наявності відповідних вакансій), а протягом усього строку попередження забезпечується можливість отримати письмову згоду працівника на переведення. Завершується процедура оформленням припинення трудового договору з дотриманням усіх матеріальних і процесуальних вимог, включно з урахуванням переважних прав на кожному відповідному етапі [295]. Фільтр спеціальних статусів

осіб з переважними правами передує персональному попередженню, а тому сприяє своєчасному визначенню осіб, звільнення яких неможливе або залишення яких є пріоритетним. Це запобігає помилковому формуванню роботодавцем «групи ризику».

Правозастосовний зразок цієї послідовності визначає постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9, в якій у пункті 19 окреслено орієнтири судового контролю. Розглядаючи спір про звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, Суд насамперед перевіряє реальність й об'єктивність організаційних змін у відповідача; дотримання роботодавцем передбаченої законом процедури вивільнення; наявність відмови працівника від переведення або доведену неможливість переведення працівника, за його згодою, на іншу роботу на тому самому підприємстві; реалізацію працівником переважного права на залишення на роботі; а також факт завчасного персонального попередження не менш як за два місяці. Такий підхід концентрує доказування на фактичних підставах, процесуальній доброчесності й коректному врахуванні матеріальних пріоритетів [296].

Обов'язки роботодавця щодо комунікації з профспілкою й державою деталізовані у вітчизняному законодавстві й наукових коментарях. Як слушно зазначає І. А. Боровська, організаційні зміни зазвичай супроводжуються вивільненням, що вимагає попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ч. 1 ст. 43 КЗпП України); своєчасного надання профспілкам інформації про причини, масштаб і строки запланованих звільнень (ч. 2 ст. 49-4 КЗпП України); а також повідомлення державної служби зайнятості про масове вивільнення (ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України). Ці процедури виконують не формальну, а гарантійну функцію: вони забезпечують відкритість і перевірюваність дій роботодавця й активують механізми превенції безробіття [297, с. 141]. Функція профспілкової згоди – фільтр зловживань. Інститут згоди створений для перевірки реальності організаційних змін і добору кандидатів на скорочення; тому профспілка має право вимагати від роботодавця пакет доказів (новий штатний розпис, економічне обґрунтування), а їх ненадання робить «згоду» дефектною. Вважаємо доцільним у подальшому надати профспілці право протягом року оскаржити рішення про звільнення працівників, а також витребувати матеріальну компенсацію на користь звільнених працівників, якщо протягом

року з моменту масового вивільнення у структурі підприємства з'явилися нові посади з порівнюваними кваліфікаційними вимогами. Це обґрунтовується також тим, що мета консультацій із профспілкою та інформування держави – зниження соціальних втрат шляхом пошуку альтернатив (переведення, перенавчання, уповільнення темпів скорочення), а не постфактум «узаконення» звільнень; тому дотримання цих етапів слід оцінювати як матеріальну, а не лише процесуальну умову правомірності, підтверджену публічно-приватними інтересами. Окремий режим припинення трудових відносин установлено щодо певних категорій працівників публічної служби, однак ці особливості далі не розглядаються через фокус на приватному секторі економіки [117].

Перейдемо до «антидискримінаційного» контролю, що насамперед вбудований у статті 42 КЗпП України. Наголосимо, що він ефективний лише за умови, що роботодавець оперує заздалегідь визначеними, документованими й нейтральними критеріями оцінки «кваліфікації та продуктивності». Зміст цієї норми полягає в деталізації переважного права на залишення на роботі під час вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, причому первинними виступають «кваліфікація» і «продуктивність», які не є синонімами. Додамо, що в разі їх рівності автоматично вмикаються соціальні пріоритети, а відхід від такої логіки свідчить про ваду відбору (за винятком деяких випадків, наведених нижче). Водночас частина друга статті 42 перераховує соціальні критерії без чіткої внутрішньої ієрархії між групами, що в умовах масових скорочень породжує конкуренцію прав і різноспрямовані підходи до їх узгодження. Відповідно до статті 42 КЗпП України під час скорочення чисельності чи штату переважне право надається працівникам з вищою кваліфікацією й продуктивністю. Професійно-кваліфікаційні вимоги охоплюють освіту, професію, спеціальність, кваліфікацію, досвід роботи, а також спеціальні знання й уміння, релевантні специфіці посади. Лише за умови рівноцінності цих показників переважне право переходить до категорій, зазначених у ч. 2 ст. 42 КЗпП України (зокрема, працівників із сімейними обставинами), причому закон передбачає можливість розширення цього переліку іншими актами, що узгоджується із судовою практикою. Певні пояснення містяться в постанові Верховного Суду від 12 травня 2021 року у справі № 561/1030/19, відповідно до якої для виявлення працівників, які мають

переважне право, роботодавець має здійснити порівняльний аналіз продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню [298]. У цій площині слід звернутися також до постанови Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 березня 2020 року у справі № 200/13877/15-ц щодо аналогічного акценту на кваліфікації та продуктивності [299]. Аналогічні правові висновки викладені в постановах Верховного Суду у справах № 824/3229/14-а, № 816/1232/17, № 826/510/16. Як із них випливає, до відомостей, що можуть бути досліджені для складення довідки у довільній формі, належать: освіта і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів); підвищення кваліфікації; навчання без відриву від виробництва; винаходи й раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники; тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників; досвід трудової діяльності, виконання норм виробітку (продуктивність праці); розширення зони обслуговування; збільшення обсягу виконуваної роботи; суміщення професій тощо. На нашу думку, слід визначити чіткіший перелік критеріїв для врахування, залежно від галузевих особливостей [300, с. 153].

Виходячи з наведеного, вбачається, що практична проблема полягає у відсутності законодавчо уніфікованої таксономії кваліфікації та продуктивності й методики порівняння кандидатів: не визначено обов'язкового набору показників, період спостереження, джерела даних і правила «*tie-break*» у разі часткової рівності. Крім того, норма не встановлює достатньо чіткої пріоритетності між самими соціальними групами частини 2 статті 42 КЗпП України (коли декілька пріоритетних підстав збігаються у різних працівників), що збільшує частку суб'єктивізму, ризик вибіркового підходу і судових спорів, послаблює власне антидискримінаційну функцію цієї статті. Нерідко оцінювання зводиться до формальних довідок без зіставного масиву доказів (наказів про заохочення/стягнення, виконання норм), що робить механізм переваги вразливим із процесуального погляду й методологічно непрозорим.

Перейдемо до категорій осіб, яких заборонено звільнювати. Трудовим законодавством встановлено переважні права під час звільнення щодо працівників, які не досягли 18 років, згідно зі статтею 198 КЗпП України: таке звільнення з

ініціативи роботодавця на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП можливе лише за згодою відповідної служби у справах дітей. Необхідність згоди такої служби слугує вирішальним чинником, який унеможливує конфлікт між нормами щодо цієї категорії осіб та інших уразливих груп, що є позитивним прикладом у вітчизняному законодавстві. У випадку заборони такого звільнення особа автоматично отримує «переважне право» не бути звільненою, а отже, умовно опиняється на початку переліку осіб, яких не можна звільняти. Справді, чинним законодавством передбачено певні категорії працівників, яких заборонено скорочувати. Це формує так зване «негативне переважне право» для них. Згідно з частиною 3 ст. 184 КЗпП України заборонено звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця (у тому числі за п. 1 ст. 40 КЗпП України), крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. У той саме час це створює очевидну пріоритетність при вирішенні колізії між переважними правами: перевагу має заборона звільнення вагітної жінки перед працівником із високою кваліфікацією й продуктивністю, навіть якщо останній є сімейним. Отже, пріоритетність переважних прав за ст. 184 і 42 КЗпП України щодо залишення на посаді є безсумнівною [128].

У розвиток попереднього проміжного висновку про брак внутрішньої ієрархії соціальних пріоритетів у ч. 2 ст. 42 КЗпП України варто перейти до аналізу так званих негативних переважних прав, зокрема, заборон звільнення, пов'язаних із репродуктивною функцією, які формують зовнішні межі розсуду роботодавця. Окремі їх аспекти закріплено у Конвенції МОП № 103 й Рекомендації МОП № 95 [267; 264]. Перша гарантує захист від звільнення на період відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, а друга пропонує подовжити «вікно захисту» починаючи від дня медичного повідомлення роботодавця про вагітність і щонайменше на один місяць після завершення відпустки; крім того, вона поширює гарантії й на сезонні договори (щоб уникнути «прихованого» припинення через сплив строку). Сучасні стандарти йдуть далі: Конвенція МОП № 183 (2000) прямо забороняє звільнення під час вагітності й

відпустки і, у разі спору, покладає на роботодавця обов'язок довести, що підстави припинення не пов'язані з вагітністю чи материнством.

На цьому тлі українська модель (ч. 3 ст. 184 КЗпП України) забезпечує посилену охорону у формі заборони звільнення (за винятком повної ліквідації), доповнену елементом «обов'язкового працевлаштування». Водночас така конструкція не оптимально забезпечує дотримання переважних прав досліджуваної групи: з одного боку, вона відкриває простір для опортуністичної поведінки окремих працівниць, з другого – провокує превентивні реакції роботодавців (обережність у наймі, дострокові скорочення, формальне «обхідне» документування). Емпіричні спостереження Європейської комісії та національних правозахисних інституцій свідчать про стійку дискримінацію: у Великій Британії, де законодавство щодо переважних прав під час виконання репродуктивних функцій є менш обтяжливим для роботодавців, ніж в Україні, 41 % роботодавців розглядає вагітність як «надмірний витратний тягар», а третина визнає складність забезпечення реального захисту майбутніх чи нових матерів [301]. Це наочно демонструє, що формально порівнювані заборони можуть спричиняти негативний для реалізації прав фактичний наслідок, зокрема, через відсутність належної процедурної інфраструктури виконання. Відтак надмірно жорсткі заборони, поєднані з невизначеністю механізмів реалізації, формують хибні стимули, як-от уникнення найму жінок репродуктивного віку або спроби звільнення у разі появи «проксі-ознак» ймовірної вагітності (наприклад, укладення шлюбу). Звідси випливає раціональний напрям вдосконалення: гармонізація змісту гарантій з міжнародними стандартами (заміна моделі «заборона й обов'язкове працевлаштування» на «заборона і продовження строкового договору щонайменше на місяць після завершення відпустки»), перерозподіл тягара доказування відсутності причинного зв'язку між припиненням і фактом вагітності/батьківства на роботодавця, встановлення обов'язку письмового обґрунтування кожного звільнення в «захищений» період і моніторингу наслідків на практиці. Такий підхід зменшує простір для зловживань з обох боків і наближає правозастосування до мети переважних прав – справедливого й передбачуваного розподілу ризиків звільнення із збереженням людського капіталу. Справді, наслідки

вагітності варіюються між жінками; зокрема, вони можуть протягом певного періоду впливати на результативність праці [302]. Об'єктивні дані досліджень свідчать: у матерів сон скорочується приблизно на 62 хвилини за ніч у перші місяці після пологів і повністю не відновлюється до шести років після народження першої дитини [303]. За даними, наявними у США, хронічні порушення сну корелюють із близько 11 днями втраченої продуктивності на працівника щороку, а інше дослідження оцінює до 32 тис. доларів США витрат на пару «мати – дитина» протягом п'яти років після народження дитини – через відгули, психоемоційні розлади тощо [304]. Попри це, наведені дані лише свідчать про тимчасовий вплив, який не виправдовує ані звільнення, ані інших порушень переважних прав для цієї групи працівниць. За даними Світового банку (*Women, Business and the Law 2021*), у 38 юрисдикціях із 190 звільнення вагітної працівниці законодавчо не заборонене, а в близько 20 % економік відсутні ефективні засоби правового захисту в таких випадках, що ілюструє ширший контекст, у якому питання «негативних» переважних прав не є анахронізмом, а відповідає імперативам недискримінації та збереження людського капіталу [305]. Само по собі батьківство/материнство не може бути критерієм відбору під час скорочення; його використання (навіть приховано) створює презумпцію дискримінації й ризику поновлення, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу й моральної шкоди (за законодавством України). У процесуальному вимірі це означає обов'язок роботодавця обґрунтувати вибір нейтральними, верифікованими показниками (кваліфікація й продуктивність), чому обрано саме цього працівника, а не іншого, й засвідчити законність звільнення. Незначне відхилення на рівні 11 днів втраченої продуктивності не слід вважати вирішальним показником; воно не може переважати вплив регламентованих перерв (перерви на каву, перерви для куріння) протягом року, які за сумарним часом і витратами є співставними (з урахуванням наявних правових обмежень щодо таких перерв) [306]. Окремо потребує емпіричного підтвердження теза про «приховані витрати» працівників-одинаків (частіші хвороби, прогули, емоційне вигорання тощо) [307]. Зокрема, в деяких країнах із рівнем зайнятості понад 95% населення одночасно діє принцип так званої «свободи звільнення» (див. вище) і передбачено 14–16 тижнів

відпустки у зв'язку з материнством, залежно від регіону [308]. Роботодавець не може розірвати трудовий договір під час вагітності та протягом 16 тижнів після пологів, як це передбачено статтею 336с Швейцарського Кодексу зобов'язань [309].

Отже, відсутність надмірного навантаження на роботодавця щодо заборон звільнення в окремих випадках створює більш сприятливий клімат для трудових правовідносин – з урахуванням недоліків, визначених вище в цьому підрозділі. Звідси впливають дві науково-практичні тези для українського права: по-перше, доцільно гармонізувати ч. 3 ст. 184 КЗпП України із наведеними вище міжнародними стандартами, а саме перейти від моделі «заборона й обов'язкове працевлаштування» (зменшення тягаря для роботодавця) до моделі «заборона і продовження строкового договору щонайменше на місяць після відпустки» з чіткими винятками й визначеними доказовими стандартами; по-друге, «негативні» переважні права мають діяти у парі з процедурними запобіжними заходами (письмове повідомлення й обґрунтування, контроль профспілки за критеріями відбору, механізми моніторингу дискримінаційних ефектів), аби заборона звільнення не перетворювалася на декларацію без виконання. Такий підхід безпосередньо пов'язує розглянуті заходи запобігання з попереднім блоком про матеріальні позитивні переважні права за ст. 42 КЗпП України: за відсутності внутрішньої ієрархії соціальних груп негативні переважні права виконують роль остаточної межі під час втручання роботодавця, тоді як позитивні визначають порядок вибору, і лише їх поєднання забезпечує конституційно належний баланс інтересів працівників і роботодавців.

Переважні права у розглянутому вище вигляді набувають переконливості в прикладному вимірі правозастосування. З огляду на підвищені вимоги під час звільнення щодо окремих груп працівників нерідко втрачається важливість сектору, де вони працюють. Найбільш індикативним прикладом може бути сектор охорони здоров'я, де кожна помилка відбору під час звільнення має не лише трудові, а й суспільні наслідки виняткової значущості. Саме тому, переходячи від нормативної конструкції до практики, зосередимося на судових підходах до працівників медичної сфери, які демонструють характерні недоліки у застосуванні переважних прав і підказують напрями їх корекції. Наприклад: звільнення й подальше перешкоджання з

боку керівника виконанню посадових обов'язків після поновлення [310]; відмова прийняти заяву про звільнення [311]; звільнення на підставі накладення дисциплінарних стягнень із подальшим поновленням на роботі [312]; звільнення у зв'язку зі скороченням (на дату звільнення у штатному розписі все ще значилася одна посада лікаря-стоматолога, що ставило під сумнів реальність «скорочення»), скасування наказу «про звільнення працівників у зв'язку з ліквідацією» й поновлення на посаді медичної сестри тощо. Під час вивчення судової практики виявлено принаймні 9 768 рішень чи постанов за пошуковими словами у сфері звільнення й поновлення на посаді медичних працівників (ЄДРСР за запитом «поновлен* на роботі» OR «визнати незаконним наказ про звільнення» OR «звільнення» AND лікар OR «медична сестра» OR медсестра OR фельдшер OR санітар* OR «медичн* працівник»).

Узагальнюючи, можемо вказати такі типові порушення: 1) відсутність реальної підстави (ліквідацію/реорганізацію згодом скасовують); 2) неповідомлення профспілки та/або непроведення консультацій (ст. 49-4 КЗпП); 3) неподання до служби зайнятості інформації про заплановане масове вивільнення за формою № 4-ПН у випадках, коли спрацьовують критерії масовості (ст. 48 Закону «Про зайнятість населення», ч. 7 ст. 49-2 КЗпП); 4) ненадання всіх наявних вакансій у період від попередження до дати звільнення (ст. 49-2 КЗпП). Окремої уваги заслуговує ігнорування переважного права (ст. 42 КЗпП) й порушення вимоги проведення «порівняльного аналізу» кваліфікації/продуктивності при відборі під скорочення разом із ігноруванням секторальних особливостей, як-от: а) лікарська таємниця й обіг медичних даних; б) електронна система охорони здоров'я (ЕСОЗ), е-рецепт (*e-prescription*) і кваліфікований електронний підпис (КЕП) лікаря (персональний КЕП як «цифрова печатка лікаря»); журнали входів, облік електронних записів); в) обіг наркотичних і психотропних засобів; г) інфекційний контроль; д) радіаційна безпека, допуск до робіт із джерелами іонізуючого випромінювання; е) безперервний професійний розвиток (БПР) і сертифікація; ж) специфіка режиму робочого часу: чергування, змішані графіки; з) внутрішні розслідування клінічних інцидентів і робота комісій; і) взаємодія з виробниками лікарських засобів/медичних виробів і конфлікт інтересів; к) медична документація й інформована згода. Цей перелік не є вичерпним. Вказані галузеві особливості медицини безпосередньо впливають на те, кого

і з ким можна порівнювати за ст. 42 КЗпП і як обґрунтувати переважне право залишитися. Від цього залежить законність кожного скорочення. Отже, роботодавцю рекомендовано формувати матрицю взаємозамінності, порівняльну відомість у межах кожної групи (кваліфікація, продуктивність, соціальні критерії тощо), погоджувати методику з профспілкою, документально пропонувати всі наявні вакансії протягом усього двомісячного періоду попередження. У той саме час доктрина висуває наступні вимоги: 1) реорганізація внутрішньої структури юридичної особи не є підставою для проведення повного скорочення чисельності і штату працівників та звільнення; 2) при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці оцінці підлягає насамперед кваліфікація і продуктивність праці робітників, які підпадають під скорочення, причому окремо оцінюють рівень кваліфікації та рівень продуктивності; 3) рішення профспілкового органу повинно бути обґрунтованим [128]. Вказане створює підстави для продовження дослідження переважних прав у різних галузях.

Крім того, окреслені галузеві особливості медицини впливають на те, кого і з ким можна порівнювати за ст. 42 КЗпП України («кваліфікація і продуктивність») і як обґрунтувати переважне право на залишення в трудових відносинах. Від цього залежить законність скорочення: порівнювати працівників слід лише в межах взаємозамінних груп однієї спеціальності, одного підрозділу й однакового режиму роботи, з урахуванням обов'язкових допусків (іонізуюче випромінювання, обіг наркотичних засобів тощо) й реальної можливості закривати чергування; кваліфікація в медицині – це не тільки диплом і категорія, а й чинні допуски, підтвержені компетентності, уміння працювати в ЕСОЗ; продуктивність слід рахувати зважаючи на особливості – у перерахунку на ставку, беручи до уваги складність робіт, індикатори якості й виконання договорів з НСЗУ; клінічні інциденти, порушення інфекційного контролю, помилки в документації чи розголошення таємниці впливають на результат лише за наявності службових актів, висновків комісій, даних ЕСОЗ і журналів доступу; працівник із критично необхідним допуском часто має перевагу навіть за нижчих кількісних показників, тоді як соціальні критерії зі ст. 42 застосовують лише за рівності професійних метрик. Отже, щоб успішно виграти спір, роботодавець має сформувати матрицю взаємозамінності й порівняльну відомість у

межах кожної групи (кваліфікація, продуктивність; за потреби – соціальні критерії), погодити це з профспілкою, документально пропонувати всі наявні вакансії протягом періоду попередження.

Як бачимо, стадія припинення трудових відносин є найбільш «формалізованою» для прояву переважних прав (наприклад, за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), однак саме тут виникає найбільша кількість спорів через розрив між формальною процедурою та її фактичним виконанням, що підтверджується кількістю судових проваджень.

Висновки до 2 розділу

Користь розділу 2 полягає в демонстрації (на основі вітчизняного й міжнародного законодавства, прикладів судової практики) того, що переважне право не просто існує на всіх етапах трудових відносин як елемент механізму реалізації прав у сфері праці, а також того, що подолання прогалин стосовно його недостатнього врахування здатне усувати сучасні виклики. Це потребує його: 1) матеріальної визначеності (зміст, критерії, межі переважного права), 2) визначеність процедур (стандарти добору/просування/вивільнення, належні докази, контроль і відповідальність), 3) адаптації до цифрового середовища (запобігання алгоритмічній проксі-дискримінації, підзвітність автоматизованих рішень). Саме така модель забезпечує баланс приватних інтересів роботодавця і соціальної функції трудового права, мінімізує простір для прихованих порушень.

1. Переважне право відіграє ключову роль на етапі працевлаштування, яке в тому числі є соціальним правом, що забезпечує справедливість добору кандидатів на посаду. Брак практико-орієнтованих стандартів балансу публічних і приватних інтересів зменшує можливості реалізації переважного права: розмиті критерії добору дозволяють «законним інтересам» роботодавця «витіснити» права працівників, що підтверджується постановою ВС від 08.05.2019 у справі № 335/1896/15-ц. Належне правове врегулювання добору зможе підвищити продуктивність, зменшити плінність кадрів і посилити конкурентоспроможність ринку праці. Вітчизняне законодавство потребує чітких дефініцій, процедур і таксономії переважних прав.

Встановлено, що цифрові технології, котрі на початку їх запровадження слугували інструментом покращення стану реалізації прав у сфері праці, наразі посилюють ризики дискримінації. Це продемонстровано на прикладі компанії *Workday* та лідуючих кейсів проти неї: алгоритми можуть відтворювати вікову й етнічну упередженість навіть за людського контролю. Вразливі групи, зокрема, біженці чи кліматичні трудові мігранти, є особливо беззахисними за таких умов. Цифрові платформи (LinkedIn тощо) також надають цим особам пріоритет, наприклад, під час реклами вакансій, проте часто такі вакансії не відповідають умовам гідної праці, а тому подальше працевлаштування призводить до грубих порушень трудового законодавства (у тому числі сучасного

рабства), а отже, переважне право використовується із ціллю зловживання, зокрема, використовується проксі-ознака тимчасової вразливості особи. Вказані випадки було зафіксовано на початку військового конфлікту 2022 року щодо українських біженців.

2. Наявність численних актів (ООН, МОП, ЄС) не гарантує захисту переважних прав: якісна невизначеність (прогресивний характер) норм створює «пастку рішень» і шкодить його реалізації, пом'якшуючи національне законодавство. Потрібна як деталізація міжнародних стандартів (що є дуже амбітною ціллю), так і обережна імплементація цих стандартів у національне право, проте не шляхом майже дослівного цитування прогресивних положень, бо це часто призводить до формального характеру переважного права, який не забезпечує дієвості норм на практиці.

3. Незначна кількість судових справ щодо переважного права при прийнятті на роботу свідчать про «невидимість» проблеми та її передумов.

4. Емпіричним чином визначено суб'єктів (ветерани, ВПО, особи із сімейними обов'язками тощо, систематизовані у табл. 3), які потребують переважних прав (пільг, переваг, преференцій тощо), але їх класифікація відсутня, що ускладнює дотримання їх прав у сфері праці. Рекомендовано розробити систему коефіцієнтів для комбінацій статусів і використати міждисциплінарну модель їх оцінювання. Це також потребує оновлення ДК професій у межах трипартитної комісії з урахуванням інклюзивних стандартів – ключова умова реалізації переважного права, що може бути враховано під час актуальних законодавчих ініціатив.

5. Уточнено доктринальне розуміння добору як переддоговірної стадії оцінювання професійних і особистісних характеристик. Відсутність у КЗпП України і законопроектах Трудового кодексу (№ 1658, 2410, 2708-1) визначення поняття «добір», а також не включення таксономії переважних прав і процедур, породжують правову невизначеність, яка нівелює переважне право, створюючи умови для зловживанням «свободою договору» із боку роботодавця. Крім того, інклюзивність на етапі добору можлива лише за чітких, законодавчо закріплених процедур (конкурс, тестування, співбесіда). Їх відсутність теж веде до вибіркового застосування права й маскуванню дискримінаційних відмов під «об'єктивний добір».

6. Використання систем ШІ у наймі без належного правового регулювання поглиблює упередженість. Стандарти «цифрової доброчесності» (анонімізація, фіксація результатів, доступ контролюючих органів) зменшують ризик відтворення дискримінації під виглядом автоматизованого «об'єктивного» відбору.

7. Встановлено роль переважного права на етапі добору: це сукупність організаційно-управлінських норм, що сприяють реалізації права на працю визначених категорій з урахуванням як неупередженості, так і конкуренції. За умов інноваційного розвитку слід уникати підходів, які усувають людський фактор у ключових рішеннях, оскільки це підриває довіру між суб'єктами трудових відносин.

8. Доведено дію переважного права не лише на етапі добору, а протягом усього життєвого циклу трудового договору (просування, переведення, умови праці тощо). Використання нерелевантних до професійної діяльності критеріїв (сімейний стан, політичні погляди, родинні зв'язки) породжує латентну дискримінацію, тож потрібен додатковий захист потенційно уразливих груп не лише шляхом загальних положень.

9. Усунуто доктринальну прогалину: переважне право рідко досліджувалося на етапі тривання відносин, попри вплив на гендерний розрив і кар'єрне просування. Запроваджено авторський індекс «компенсації (не)вигідності» як інструмент виявлення дисбалансів й основу вимірюваних критеріїв комплаєнсу. Запропоновано цілісний механізм, складовими якого є: 1) звуження релевантних критеріїв до тих, що безпосередньо пов'язані з трудовою функцією; 2) обов'язок мотивувати кадрові рішення та планувати ресурси; 3) незалежний нагляд; 4) чіткі правила пріоритетності між конкуруючими переважними правами.

10. Підтверджено наявність прогалини у реалізації переважних прав: попри формальне закріплення деяких переважних прав у законодавстві, їх реалізація лишається фрагментарною й часто декларативною. Наприклад, потенційні організаційні та бюджетні витрати (заміни під час відпусток тощо) з боку роботодавця трансформуються у непрямую дискримінацію й підсилюють гендерний розрив в оплаті праці. Виявлено негативні тенденції для окремих галузей, наприклад медицини. Обґрунтовано послідовні кроки вдосконалення механізму реалізації прав у сфері праці: 1) активна, скоординована діяльність суб'єктів захисту (держнагляд, профспілки, уповноважені, як це відбувається

згідно з наказом Держпраці від 06.10.2021 № 158 щодо лісової галузі); 2) безперервний моніторинг і верифікована звітність (аудити дотримання політик тощо, як встановлено, наприклад, відповідно до наказу Держпраці від 27.02.2023 № 36); 3) галузево-специфічні превентивні протоколи (навчання, атестація, безпека, планування заміщення), що адаптують загальні приписи до конкретних ризиків виробництва (наприклад, ст. 6(d) про навчальну відпустку для сестринського персоналу Конвенції МОП №149, ст. 8 ЗУ «Про відпустки» і Постанова КМУ від 17.11.1997 № 1290, яка визначає перелік професій зі «спеціальним характером праці»).

11. Запропоновано розширену класифікацію переважного права на працю за належністю до галузі національної економіки; за природно-географічним (кліматичним) фактором, де в умовах підвищеного ризику для здоров'я працює особа; за статусом особи (мігрант, біженець); за статтю працівника; за наявністю сімейних обов'язків тощо. Наприклад, професійні спортсмени – показовий випадок впливу професії (нерівномірність захисту між видами спорту; заборона квот за громадянством) на переважні права: короткий цикл кар'єри, підвищені ризики й трансфери вимагають додаткового регулювання (інтеграція спортивних регламентів у договори, гарантовані медичні/реабілітаційні пакети, процесуальні запобіжники).

12. За колізії переважних прав, зокрема, за умов ШІ, пріоритет слід надавати безпеці праці (охорона життя і здоров'я), а не лише продуктивності/прибутку від ШІ. Необхідні секторальні інвестиції у *safety-first tech* і поширення *HRDD* на ланцюги постачання ШІ систем, які мають вплив на трудові відносини. Запропоновано механізм реалізації через: першочерговий доступ до захисних технологій певних професій, пріоритетне бронювання критичного обладнання, заборона зниження оплати/витіснення працівників під прикриттям ШІ (соціально орієнтований ШІ).

13. Доведено, що універсальна мінімальна зарплата не гарантує гідної оплати з огляду на секторальну специфіку й асиметрії ринку; потрібні мінімальні галузеві стандарти й антидемпінгові заходи під час тривання трудових відносин. Рекомендовано розробити оцінку «роботи рівної цінності» за об'єктивними критеріями й провести ревізію ДК професій; переважне право – інструмент системної корекції оплати впродовж циклу трудових відносин.

14. Реалізація негативного переважного права (не ставати жертвою домагань) можлива через ризикоорієнтовану імплементацію Конвенції МОП № 190 у національне законодавство: градація ризиків, обов'язкові ex ante-процедури (конфіденційні канали, строки реагування, навчання), інтеграція психосоціальних ризиків в охорону праці та публічна звітність.

15. Стадія припинення трудових відносин у вітчизняному праві – найбільш опрацьоване поле реалізації переважних прав. Звідси потреба в системному викладі: понятійного апарату, джерел, процедур, матеріальних критеріїв, позитивних і негативних переважних прав, наслідків. Встановлено, що, попри наявність деяких норм, регулювання все ще залишається фрагментарним (наприклад, не визначені переважні права різних уразливих груп). Єдиний чітко встановлений ланцюг пріоритетів для осіб до 18 років, зокрема, через відмінну процедуру їх звільнення. Це породжує ризик неоднакового застосування, а тому потребує усунення колізій не лише між нормами, а й всередині однієї й тієї самої норми.

16. Удосконалено трактування процедури за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України: звільнення – поетапно визначена процедура, яка починається з мотивованого рішення про організаційні зміни, включає повідомлення профспілки, а для масових вивільнень – інформування служби зайнятості, де чіткий алгоритм зменшує ризик скасування звільнень. Розширено розуміння матеріального «ядра» позитивного переважного права щодо залишення на посаді – застосовується пріоритет професійних критеріїв (кваліфікація, продуктивність), а соціальні критерії використовуються лише за їх рівності. Для роботодавця це дає легітимну основу відбору, а для працівника – усвідомлення, що рішення не є довільним. Запропоновано розробити стандартизований підхід як до професійних, так і до соціальних критеріїв, включаючи чітку таксономію й пріоритети щодо кожного їхнього елементу. Переважні права збагачують етап звільнення з точки зору визначеності, слугують для балансу публічно-приватних інтересів, не допускають дискримінацію.

17. Визначено подвійний вимір позитивних переважних прав на залишення (ст. 42 КЗпП) і поворотне працевлаштування (ст. 42-1 КЗпП). Відсутність обов'язку

повідомляти колишніх працівників про вакансії знижує ефективність ст. 42-1; рекомендовано локальні політики інформування, щоб норма реально працювала.

18. Міжнародні стандарти (ЄСХ (переглянута), Конвенція МОП № 158) задають вектор захисту під час звільнення, але не встановлюють черговості переважних прав у порівнянні із КЗпП України, який стає провідним прикладом для інших країн.

19. На підставі емпіричного аналізу судової практики визначено типові порушення, що ведуть до поновлення (на прикладі галузевих особливостей медицини): відсутність реальної підстави; ігнорування консультацій, згоди профспілки; неповідомлення служби зайнятості про масові вивільнення; непропозиція всіх вакансій у період попередження; формальний або відсутній порівняльний аналіз. Розроблено пропозицію щодо створення галузевих чек-листів ризиків, які посприяють передбачуваності звільнень і стійкості до перегляду рішення.

20. Негативні переважні права встановлюють зовнішні межі розсуду й мають пріоритет над переважними позитивними. Однак надмірні заборони теж створюють ризики у сфері права на працю. Приклад: ст. 184 КЗпП де-факто має пріоритет над ст. 42, але дає надмірний ефект (ризик превентивної дискримінації). Швейцарська модель, яка встановлює «заборонені періоди», без обов'язку працевлаштування, з відповідальністю за «*abusive dismissal*» сприяє меншому навантаженню на роботодавця, що стає однією із причин високої зайнятості серед жінок, а також не заважає їх переважному праву на працю. Рекомендація для України: «заборона й продовження строкового договору» щонайменше на місяць після відпустки; обов'язок роботодавця доведено оперувати нейтральними метриками «кваліфікація і продуктивність». Узгодження позитивних і негативних прав потребує ієрархії соціальних критеріїв і правил *tie-break* на випадок рівності метрик (з урахуванням галузевої специфіки) і запобігає невиправданій дискреції роботодавця. Дотримання переважних прав залежить і від розміру компанії: потрібна градуйована (підвищена) відповідальність для великих роботодавців, таких як ТНК: санкції, співмірні розміру.

РОЗДІЛ 3

ДЕТЕРМІНУЮЧИЙ ВПЛИВ СПЕЦІАЛЬНИХ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ

3.1. Спеціальний правовий режим та переважні права в умовах військового конфлікту.

Нині, коли перед нашою країною постають чи не щодня нові виклики, зумовлені глобалізацією, цифровізацією, епідеміями, міграційними кризами і збройними конфліктами, через що мають трансформуватися суспільного життя, трудове права як галузь стає динамічним. Вказане пояснюється необхідністю коригування нормативно-правових актів, аби зберегти в сучасних реаліях можливість реалізації прав у сфері праці й соціальну справедливість. Незважаючи на поширені у доктрині й на практиці заклик до дерегуляції окремих аспектів трудових правовідносин (особливості звільнення окремих груп працівників), такий підхід є дискусійним, особливо в умовах зростання кількості нетипових чи нових (уже згаданих вище) явищ у суспільстві [313, с. 109]. Цілком зрозуміло, що саме за таких обставин стаються помітними прогалини й недоліки, або, навпаки, надмірність регулювання (тобто зарегульованість) окремих трудових прав. Вбачається, що це зумовлено недостатньо розробленими механізмами втілення в життя норм трудового права. Усе висловлене зайвий раз підтверджує нагальну потребу в їх удосконаленні, що, до речі, впливає із засад реалізації фундаментальних трудових прав [314, с. 135].

Справедливості ради відзначимо, що на даний час у законодавстві України існує відносний, але, звісно, не ідеальний, рівень правової визначеності щодо кризових та інших негативних явищ. Як приклад наведемо Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, ухвалений як оперативний засіб подолання окремих аспектів кризи і невизначеності для працівників і роботодавців унаслідок збройного конфлікту [315]. Однак, і про це вже йшлося, наша держава має швидко реагувати не лише на виклики, пов'язані зі збройною агресією, а зважати на стрімкий інноваційний розвиток, мова йде, зокрема, про такий

позитивний, але нелінійний за динамікою чинник, як *DLP*, цифровізацію. Саме у цій сфері наявна істотна прогалина.

Спираючись на вказане, метою наступних двох підрозділів є надання теоретичних і практичних рекомендацій щодо реалізації переважного права з урахуванням воєнного стану (як з позиції держави – жертви агресії, так і з погляду держав, що її підтримують, у тому числі шляхом надання притулку працівникам); запропонувати орієнтовний перелік заходів для відповіді на актуальні виклики у сфері інновацій та реалізації переважного права на працю.

Почнемо висвітлення питання зі з'ясування суті поняття «правовий режим», яке трактується як зовнішній прояв правового регулювання в певній сфері суспільних відносин.

Як показують результати вивчення класичних праць фахівців у галузі юридичної науки, превалує така його класифікація: первинні й вторинні, загальнодозвільні й спеціально дозвільні і так далі. З огляду на тему роботи ключового значення для нас набуває останній – спеціальний правовий режим.

Передусім вкажемо, що під ним розуміють ситуацію, коли нормою права встановлюється відмінне від загального, але однакове для різних суб'єктів коло суб'єктивних прав і юридичних обов'язків щодо одного й того самого об'єкта правового регулювання [316, с. 124–125]. Із цього випливають дві визначальні ознаки: по-перше, нормативний характер спеціального правового режиму зумовлює потребу в детальній регламентації права на працю, включно з переважним правом як його складником; по-друге, у межах такого режиму співіснують преференційні (пільгові) й обмежувальні (дискримінаційні) елементи, що дозволяє гнучко враховувати потреби регулювання права на працю залежно від конкретної суспільної ситуації, прав і обов'язків різних категорій працівників і роботодавців, зовнішніх факторів впливу [317, с. 125].

З огляду на те, що переважне право на працю має правову природу, вбачається перспективним, ще й доцільним, розглянути можливість його реалізації за спеціального правового режиму. Це дасть змогу краще ідентифікувати ключові аспекти для вироблення рекомендацій щодо вітчизняних чи міжнародних

законодавчих ініціатив. Однак ми можемо стикнутися з певними труднощами, бо в праві окремих зарубіжних країн термін «переважне право на працю» малозастосовний з різних причин: висококонкурентний ринок (наприклад, США, Швейцарія), орієнтація на ширші соціальні гарантії замість правових конструкцій переважного права (наприклад, Німеччина) тощо. Як правило, такий підхід ефективний доти, доки не виникають виклики спеціального правового режиму [325; 326, с. 133; 328, с. 73], що, на наше переконання, свідчить про відсутність прикладів і досвіду його реалізації саме за спеціального режиму.

Проте діятимемо по порядку, дотримуючись логіки викладення матеріалу. Тож передусім спробуємо визначитися з тим, які існують види спеціального правового режиму. Конституція України виокремлює такі, як воєнний і надзвичайний стан [26]. Підставою для їх запровадження виступають збройні конфлікти. Постає логічне питання: чи існує специфіка правового регулювання переважного права на працю за таких умов, у чому вона полягає. Крім того, при вивченні вказаного інституту слід (як про це йшлося вище) враховувати й дію інших чинників, які не підпадають під жодну з категорій, мова йде про ШІ, цифровізацію, але помітно впливають на реалізацію прав, оскільки вони зумовлюють появу певних особливостей.

Продовжуючи висвітлення питання, зауважимо, що збройні конфлікти супроводжують людство впродовж усього історичного розвитку, а отже, законодавець змушений реагувати на дані кризові явища відповідним чином, створюючи механізми правового регулювання. У трудовому праві можна виокремити щонайменше два напрями такої реакції: 1) норми, що діють на територіях ведення конфлікту; 2) норми держав прийому, до яких люди вимушено переміщуються (як-от Дублінський регламент II, раніше Дублінська конвенція) [318, с. 20]. З огляду на те, що інститут переважного права ми розглядаємо як елемент механізму реалізації права на працю, то набуває вирішального значення розумний та виправданий розподіл трудових ресурсів. Пояснимо власну точку зору. Як відомо, при введення воєнного стану стає можливим обмеження деяких конституційних прав, зокрема, на працю (ст. 43 Конституція України) і на відпочинок (ст. 45 Конституція України) [26]. Це, звісно, істотно вплинуло на трудові правовідносини. Наприклад, на період воєнного стану передбачено можливість укладати строкові трудові договори, зокрема, для заміщення

відсутніх працівників [319]. Крім того, високий рівень безробіття співіснує з дефіцитом (інколи браком) кадрів. Попри це, не зникає прихована дискримінація працівників за окремими ознаками [320, с. 80], зберігаються проблеми правової визначеності, ефективності й послідовності регулювання. Усе це зайвий раз підтверджує, що за умов воєнного стану існує потреба в перегляді механізмів реалізації прав у сфері праці.

Однак, попри всі недоліки, українське законодавство у сфері реалізації переважних прав в умовах збройних конфліктів, порівняно з низкою зарубіжних держав, менш фрагментарне, принаймні в частині визнання цього права. На сьогодні у вітчизняній нормативній базі окреслено, зокрема, особливості звільнення мобілізованого працівника й оплати його праці. Щоправда, вжитих законодавцем заходів стосовно безперешкодної реалізації переважного права за спеціального правового режиму, на наш погляд, недостатньо. виправити ситуацію дозволить комплексний аналіз цього права як складника механізму реалізації трудових прав у цілому.

Виходячи з наведеного можемо констатувати, що нині існує потреба в додаткових кроках, а саме з впорядкування соціальної політики, спрямованої на відновлення трудового життя, максимально наближеного до довоєнного [321, с. 73]. Також необхідно передбачити (1) засоби й способи забезпечення додаткового захисту уразливих груп працівників, а також (2) бонуси при працевлаштуванні в районах бойових дій, що дасть змогу позбутися такого явища, як «(не)вигідність» праці тощо.

Отже, усе сказане наштовхує нас на думку, що під час конфлікту і в постконфліктний період особливої ваги набуває наявність зрозумілого й прозорого механізму реалізації права на працю і переважних прав як його складової.

Не можна оминати того, що питання, яке розглядається, тісно переплітається з великим блоком інших питань [322, с. 2], зокрема, стосовно особливостей реалізації права на працю у країнах, що переживають кризу системи притулку [323; 324] через майже неконтрольований потік робочої сили, яка не завжди відповідає національним стандартам [327].

Вбачається, що в контексті наведеного особливу увагу слід приділити працівникам сфери технологій та інновацій. Пояснюється це тим, що через високу мобільність й адаптивність представників цієї категорії працівників (як відомо, на кваліфікованих програмістів, фахівців із кібербезпеки великий попит у всьому світі) на даний час наявні напрацювання щодо їхньої класифікації і характеристики, накопичено певний міжнародний досвід, бо їм першочергово (звісно, через потребу) надається переважне права на працю. Це знижує тиск на бюджет приймаючої країни й спрощує створення інтеграційних програм за рахунок податкових відрахувань цієї категорії. Як бачимо, надання цим фахівцям переважного права сприяє доступу до соціальних прав інших категорій.

Не менш наочним видається приклад Польщі, яка сприяла працевлаштуванню українських мігрантів, допомагала перенесенню чи створенню приватних підприємств. Так, згідно з даними Центру реєстрації та інформації про господарську діяльність (CEIDG), українці упродовж 2022–2024 років створили 77 700 приватних підприємств у Польщі. «За даними Центробанку Польщі (BGK), лише у 2024 році українці могли збільшити надходження до польського бюджету приблизно на 15,1 мільярда злотих. Ідеться про надходження від податку на доходи фізичних осіб, податку на прибуток підприємств і податку на додану вартість, а також внески на пенсійне, інвалідне й медичне страхування, сплачені самими громадянами України або роботодавцями від їхнього імені [363].

Для повноти висвітлення питання зауважимо, що позитивні рішення щодо переважного права на оплату праці існували, зокрема, для працівників освіти. Так, стаття 57¹ ЗУ «Про освіту» гарантує в умовах воєнного стану «...» організацію освітнього процесу в безпечній формі (зокрема, дистанційній), збереження місця роботи, середнього заробітку, виплату стипендій та інших передбачених законом виплат [333]. Завдяки встановленню спеціальної державної гарантії «збереження середнього заробітку» зі сфери застосування конструкції «призупинення трудового договору» виведено усіх працівників закладів освіти, незалежно від їхніх функцій [334, с. 33]. Це не лише юридична гарантія, а й прояв їхнього переважного права на працю за спеціального правового режиму.

Як демонструє приклад нашої держави, за сучасних реалій будь-якій країні доречно розробити механізми реалізації трудових прав на випадок, коли попередити або швидко зупинити конфлікт не вдається з непереборних причин. При цьому мають бути враховані потреби як пересічних працівників-громадян (у тому числі щодо внутрішньої релокації), так і оборонної галузі під час тривання конфлікту. Вбачається, що цього можна досягти завдяки таким крокам: 1) для підтримки оборонної галузі рекомендуємо брати до уваги регіональні переміщення осіб і закріпити на рівні національного законодавства пріоритетне право роботодавця на залучення працівників дефіцитних спеціальностей. Якщо роботодавець (незалежно від форми власності) провадить діяльність, спрямовану на підтримку обороноздатності, і відчуває дефіцит кадрів, він повинен мати пріоритет при заповненні вакантних місць. До речі, у даному випадку йдеться про пріоритетне право роботодавця в механізмі реалізації прав у сфері праці за спеціального правового режиму; 2) працівники, які виконували трудові функції в зоні активних бойових дій, мають отримати переважне право на зайняття посади в іншому регіоні у разі внутрішньої міграції [табл. 3]. Вважаємо, що така конструкція одночасно запобігає кадровій кризі в зоні бойових дій і гарантує після переміщення цим працівникам подальше переважне право, органічно поєднуючись із чинною системою переважних прав на етапі добору. На наше переконання, для коректного ранжування пріоритетів і дотримання принципу єдності й диференціації доцільно залучати фахівців інших галузей знань (тобто слід вдатися до міждисциплінарного підходу); 3) за умов воєнного стану державне регулювання заробітної плати має забезпечувати справедливу винагороду за працю рівної цінності не нижче мінімально встановленої. Висловлене набуває особливої ваги в контексті приписів статей 10 і 11 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [315], відповідно до яких заробітна плата пов'язана з умовами трудового договору; у разі неможливості її виплати через воєнні дії вона може бути призупинена до відновлення діяльності підприємства; можливе також зупинення дії окремих положень колективного договору щодо оплати праці [329, с. 41–42]. Наведені положення з позицій реалізації права на працю під час війни, на наше переконання, є дискусійними, оскільки право роботодавця самостійно зупиняти окремі положення

колективного договору, хоча й покликане мінімізувати витрати простою, суперечить природі договору і не повною мірою враховує потреби воєнного часу [321, с. 72–73]. Зокрема, вони не встановлюють пріоритетності виплат залежно від потреб оборони чи потреб уразливих груп населення. Виходячи з цього рекомендуємо вважати за доречне під час воєнного стану розподілити найманих працівників на такі категорії: мобілізовані; залучені дистанційно; залучені до суспільно корисних робіт; ті, хто продовжують працювати у штатному режимі; тимчасово позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості; евакуйовані; добровольці територіальної оборони; працівники із сімейними обов'язками; кліматичні трудові мігранти, і встановити переважне право на оплату праці залежно від належності до відповідної категорії [330, с. 17]. Варто також визначити (на базі Державного класифікатора професій) перелік фахівців у приватному секторі, які забезпечують військові потреби чи підтримують мінімальні стандарти функціонування країни, і передбачити часткове бюджетне субсидіювання цих напрямів [194]. Додамо, що, попри те, що науковцям й аналітиками не відкидається ідея репарацій від країни-агресора [331], відповідальність за належну оплату праці в кризовий період з огляду на фактор часу однак несе держава. Отже, потрібен заздалегідь сформований резерв для підтримки підприємництва у такі часи – це відповідає концепції сервісної держави і зменшує обсяг обмежень трудових прав, спричинених спеціальним режимом [332, с. 56-57].

Крім вказаного, зупинимося ще на одному моменті. Як показують результати вивчення думок науковців і приписів актів, на сьогодні, незважаючи на деякі вжиті заходи у сфері праці, не враховані виклики постконфліктного періоду – після завершення дії спеціального режиму. З огляду на це для вирішення соціальних проблем потрібні акти, що збалансують (на цьому ми вже акцентували) іноді конкуруючі інтереси, мається на увазі: 1) право роботодавця добирати персонал за власними критеріями; 2) гарантії переважного права на працевлаштування для окремих категорій; 3) визначення ієрархії пріоритетів між тими, хто має переважне право у постконфліктний період, та іншими претендентами. Вбачається, що у даному випадку потрібен підхід, за якого домінуватиме розумінні того, що виконання функцій, важливих для національної безпеки й оборони, впливає на реалізацію права

певних осіб на працю, а отже, для збалансування потреб і вимог безпеки і безперешкодної реалізації права на працю необхідний спеціальний механізм. З огляду на те, що до нових категорій носіїв переважного права на працю можуть бути віднесені (вище про це вже йшлося) особи, які підтримували міську інфраструктуру; військовослужбовці, у тому числі добровольці територіальної оборони; волонтери [табл. 3; 335], особливої уваги потребує їх працевлаштування. Мова йде про: застосування системи коефіцієнтів; переважне право на підставі попереднього працевлаштування для працівників, які підтримували міську інфраструктуру під час бойових дій – враховується спорідненість попередньої посади й посади, на яку претендує особа; застосування галузевого підходу – фахівці з озеленення, парків, міських зелених насаджень, ремонту та відновлення таких територій – пріоритет на аналогічні посади у постконфліктний період; медичні працівники, які працювали в зоні бойових дій, – пріоритет на посади цивільної охорони здоров'я; волонтери у розумінні ст. 7 ЗУ «Про волонтерську діяльність», які закуповували й доставляли гуманітарну допомогу і військові вантажі, – переважне право на посади з аналогічними функціями (наприклад, у логістиці) [335]. В Україні такий механізм може реалізовуватися за рахунок цифрових інструментів і співпраці Державної служби зайнятості з приватним сектором, йдеться про реінтеграцію (кар'єрне консультування, оцінювання навичок, підбір роботи) і партнерство. Додатково можуть бути запроваджені етичні й навчальні програми для роботодавців, під час яких вони отримуватимуть інформацію стосовно новацій щодо нових категорій із переважними правами і стимулів (тимчасових податкових пільг або субсидій на зарплату до шести місяців за умови укладення безстрокового трудового договору). На нашу думку, це заохочуватиме бізнес до участі в менторських програмах підтримки працівників [336]. Крім того, можна створити цифрову платформу з автоматичними алгоритмами, що зменшить бюрократію й навантаження на відповідні органи з урахуванням потреб ринку праці.

Отже, спеціальний правовий режим воєнного стану детермінує не стільки зміст переважного права на працю, скільки спосіб його реалізації: ключовою стає процедуризація переваг у кадрових рішеннях, оплаті праці й постконфліктній

реінтеграції, аби зменшити правову невизначеність, ризики прихованої дискримінації й дисбаланси ринку праці (високе безробіття за одночасного дефіциту кадрів). Обґрунтованою вважаємо думку про першочергову необхідність віднайдення адаптивних інструментах добору (зокрема, строкові договори для оперативного заміщення), впорядкування виплат через прозорі критерії та стабілізаційні механізми, а також формування моделі повоєнної ієрархізації переважних прав для нових категорій носіїв (військовослужбовці, працівники критичної інфраструктури, волонтери, медики) на основі коефіцієнтів, «спорідненості функцій» і внесків. За такого підходу організаційною умовою ефективності мають стати цифрові інструменти реінтеграції й партнерства служби зайнятості з приватним сектором, доповнені стимулами для роботодавців.

3.2. Переважні права працівників за умов цифровізації і механізм їх реалізації.

Усе наведене в попередніх розділах дає підстави стверджувати, що сьогодні можна вести мову про довготривалий вплив цифровізації на трудові відносини: нині *DLP*; у близькій перспективі – широке застосування систем ШІ; у віддаленій – середовища на кшталт метавсесвітів. Це цілком зрозуміло, бо цифровізація покликана розширити реалізацію права на працю, зменшити бюджетний тягар безробіття, підвищити мобільність робочої сили, посилити захист даних, оптимізувати підбір персоналу, враховувати економічні й медичні ризики виконання роботи, зменшити людські помилки й дискримінацію, а також раціоналізувати роль *HR* і навантаження на суди й служби зайнятості. На наш погляд, сказане у сукупності підтримуватиме гармонійний розвиток ринку праці й соціально-економічний поступ, проте за відсутності чіткого, недвозначного правового регулювання може призводити до повністю протилежного результату.

Попри розуміння цього, чинне законодавство не дає належної відповіді на виклики цифровізації. Нині, як свідчать результати проведеного дослідження, наявні численні прогалини, має місце фрагментарність захисту працівників, а також незастосовність норм традиційного трудового законодавства. Така ситуація склалася через особливості формулювання визначень понять (наприклад, працівник), існування занадто абстрактних вимог або відсутність будь-яких правових вимог. Звісно, такий стан справ не має залишатися. Для подолання цього стане в нагоді спочатку опрацювання, а згодом і запровадження спеціального, технологічно нейтрального і ризик-орієнтованого режиму регулювання цифровізації у сфері праці, що сприятиме підтриманню балансу інтересів сторін. За умов його введення передусім слід визначити правила дистанційної роботи, управління персональними даними працівників і алгоритмічної (у т. ч. ШІ) відповідальності, врахувавши при цьому обов'язковість дотримання вимог прозорості, проведення аудиту й «*human-in-the-loop*» при прийнятті рішень по питаннях, що значно впливають на життя працівника. Це, на наше переконання, дасть змогу в ситуаціях, коли загальних положень трудового законодавства недостатньо для ефективного реалізації права на працю, забезпечити захист працівника й роботодавця. Вказане є, безумовно, широкою

за обсягом темою дослідження, а тому зосередимося на необхідності запровадження спеціального правового режиму для *DLP*, що нині активно обговорюється на національному [337] й міжнародному рівнях, а також на особливостях ШІ, зокрема, частково пов'язаних із *DLP*, що дотепер не отримало достатнього правового регулювання.

Передусім зауважимо, що працівники *DLP* можуть не мати доступу до мінімальної заробітної плати або гарантій зайнятості, що само по собі свідчить про те, що на даний час сформувалася спеціальна група, яка у порівнянні із традиційними працівниками потребує закріплення переважних прав. На користь сказаного свідчить те, що права уразливих груп (жінок і мігрантів, стосовно яких виявлено вищий порівняно із середньостатистичним працівником, який також працює через *DLP*, рівень дискримінації) за цього контексту на нормативному рівні не визначено [338]. Це зумовлює потребу звернутися до визначення градації груп працівників, які є носіями переважних прав.

Як показують наявні відомості, що станом на тепер трудові права щонайменше 78 мільйонів працівників *DLP* у всьому світі перебувають під загрозою [339], знаходячись у висхідному тренді. З огляду на те, що це тісно пов'язане із питаннями систем ШІ, зокрема, як складової *DLP* чи як відокремленого явища, спрямованого на оптимізацію праці, заміщення працівників тощо, воно також має бути охарактеризоване за більш широкого спеціального режиму «цифровізації».

Однак почати треба з визначення того, що слід розуміти під *DLP*, якою мірою актуальне законодавство є застосовним, якою мірою і чином існуючі права мають бути реалізовані. Пояснимо логіку. Як уже неодноразово наголошувалося, основні проблеми щодо реалізації трудових прав можна пов'язати з недоліками в законодавстві [340], а також з непослідовним тлумаченням основних трудових прав, неоднаковим розумінням змісту термінів, їх місця в національному законодавстві (наприклад, прямий ефект міжнародного договору) у різних юрисдикціях (призводить до непослідовного й суперечливого правозастосування) [337]. Проте окресленим проблеми не вичерпуються, а тому недоліки і прогалини можуть стати предметами окремого дослідження. Ми зупинимося на тому, яка платформа як бізнес-модель породжує особливу форму зайнятості – роботу «через» платформу [341, с. 70], як це

врегульоване (і чи має бути в цілому), а також які нові типи взаємодії між роботодавцями й працівниками [342, с. 19] мають призвести до перегляду їх визначення [343, с. 19] і обсягу належних правових гарантій [344, с. 30]. Крім того, використання систем ШІ як засобу вчинення порушення у сфері переважних прав, особливо щодо певних категорій осіб (заниження оплати праці, трекінг певних категорій осіб для цього) підкреслює потребу їх детального вивчення.

Розпочнемо із першого підпитання цього підрозділу – понятійно-категоріального апарату, який зазнав змін від спеціального режиму *DLP*.

Платформна зайнятість зазвичай тісно пов'язана із *DLP*, терміном, який станом на тепер у праві належним чином не визначений. Поряд із ним існує ряд категорій, як-от цифрова платформа, цифрова гуманітарна платформа, платформа зіставлення тощо, проте саме термін *DLP* найбільш точно відображає зайнятість, яку платформи «організують і координують» [337, с. 14]. До речі, *DLP* застосовується МОП [80].

Таким чином, передусім слід визначитися із суттю. Почнемо з поняття «цифрова трудова платформа» – онлайн-об'єкт або ринок, що працює на основі цифрових технологій (включно з використанням мобільних додатків, систем ШІ тощо), якими володіє та/або керує підприємство(а) чи окрема особа, сприяючи узгодженню між попитом і пропозицією робочої сили, яку надає працівник через цю платформу (платформа для пошуку й посередництва) або яку він виконує на цій платформі (як засіб виконання) [337, с. 14–15; 345, с. 5]. Цей термін не з'явився раптово, у такому розумінні він зустрічається у статті 3 Директиви ЄС про платформну зайнятість, а також при наданні більш загальних визначень поза сферою трудового права [346]. Проте жоден існуючий акт, хоч і визнає існування такого явища, не вирішує питань, що у зв'язку з цим виникають і які є справедливими з огляду на специфіку трудових правовідносин за цих умов, і не містить реакції на виклики. До речі, висловлене впливає із ініціатив МОП. Так, МОП виявлено дискримінацію щодо жінок і мігрантів, залучених до виконання праці через *DLP*, а також інші порушення прав уразливих груп. Проте вказане зазнає мінімального вирішення з боку МОП на стан дослідження. У звіті МОП за 2015 рік про майбутнє праці згадується зростання нестандартних форм зайнятості, включаючи платформну зайнятість. У 2017 році

опубліковано звіт «Цифрові трудові платформи та майбутнє праці», в якому розглядалися питання, що стосуються соціальних гарантій і трудових прав у цілому (наприклад, справедливої заробітної плати). У 2021 році МОП опублікувала звіт «Світові перспективи зайнятості та соціального забезпечення: роль *DLP* у трансформації світу праці» [347]. Найбільш формалізованим кроком, на наше переконання, стало прийняття рішення про необхідність ухвалення Конвенції МОП щодо питань платформної зайнятості у червні 2025 року [80].

У той саме час наднаціональним правом, зокрема, Директивою ЄС «Про платформну зайнятість», визнається існування трудових правовідносин при роботі на платформі. Отже, МОП, висуваючи згадані вище останні ініціативи, застосовує аналогічний підхід, що в цілому дає змогу вирішити спір про наявність чи відсутність трудових відносин, проте не торкається питання відносин підпорядкування, а тому залишає надвелику можливість для маневру. Дійсно, *DLP* відрізняються за різними критеріями, включаючи формат надання праці (наприклад, особисто чи дистанційно), необхідний рівень кваліфікації (ілюстратор, ІТ фахівець чи водій таксі) і рівень контролю (від значної субординації чи квазі-посередництва) [351]. Проте всі ці платформи є єдиними з точки зору визначення основних елементів і характеристик *DLP*, таких як певна допомога в підборі клієнта і працівника [337, с. 8–13], свобода встановлення рівня оплати праці чи системи мотивації працівників. Вказане тісно пов'язане із підпорядкуванням, що є ознакою трудових правовідносин [349, с. 136].

Не можна не згадати й того, що контроль за виконанням трудових обов'язків на цифрових платформах, як і за традиційних форм зайнятості, здійснюється шляхом зовнішньо виражених дій з боку суб'єкта контролю (платформи як роботодавця), що реалізуються у межах компетенції, встановленої законодавством або договором. Так, основними формами контролю залишаються спостереження, моніторинг, аналітична діяльність і перевірка, а ступінь контролю й підпорядкування *DLP* коливається від «прихованих трудових відносин» до моделей типу «платформа-ринок» із мінімальним втручанням. Втім, зміна форм контролю не означає його відсутності. У зв'язку із цим доцільно розрізняти працю «на» платформі (*work on/at*), тобто за наявності значного масиву правил і операційного контролю (наприклад, *Uber* із

стандартизованими завданнями), і «через» платформу (*work through*), коли вона здебільшого посередниця й керує з'єднанням сторін і транзакціями (*Etsy*), оскільки це має практичне значення для подальшого визначення прав і обов'язків.

Крім того, відмінною рисою стає не лише той факт, що інтенсивність контролю варіюється (певним чином подібно до підприємств із горизонтальною чи вертикальною системою управління), а й присутність алгоритмів у цьому процесі. Алгоритми варіюють інтенсивність підпорядкування: збираючи дані для моніторингу продуктивності, контролю якості й поліпшення користувацького досвіду, платформи частково або повністю перебирають функції, що раніше виконувалися роботодавцем. Навіть у ролі ринку вони встановлюють більше правил, ніж традиційні посередники (сталі механізми посередництва, критерії допуску тощо), відстежують транзакції, взаємодії й показники ефективності (зокрема, рейтинги), хоч зазвичай менш інтенсивно контролюють щоденну роботу. Водночас «зайняті особи» перебувають у залежності й від «щоденно змінюваних клієнтів», що надає відносинам тристороннього виміру [337, с. 15]. *DLP*, і про це вже йшлося, також відстежують і працівників із кліматично чи іншим чином (війна тощо) уразливих регіонів, наприклад, вона залучає їх до праці, що не відповідає гідним умовам [350]. Це, звісно, ризик, який утворився в тому числі через недоліки правового регулювання, зокрема відсутності положень у царині праці. Це дозволяє *DLP* за умов платформній зайнятості виводити таких осіб поза сферу трудового права, наприклад, через їх статус як «нестандартних» роботодавців.

Продовжуючи висвітлення питання, вкажемо, що, оскільки платформи поєднують посередництво з алгоритмічним контролем, постає питання їх як нормативного визнання роботодавцями, так і спеціального регулювання реалізації трудових прав. Вбачається, що фундаментальні трудові права мають бути гарантовані незалежно від моделі взаємодії чи інтенсивності підпорядкування – це не піддається сумнівам; *DLP* слід розглядати як один з механізмів їх реалізації і запобігання потенційним порушенням. Спираючись на це, *Eurofound* постулює можливість класифікації *DLP* за спектром, що долає дихотомію ринків і внутрішню ієрархію платформ [351]. Вважаємо, що таке твердження є обґрунтованим лише частково:

повна відмова від внутрішньої ієрархії платформ є поспішною. Слід визнати за доречне врахувати існування різних: 1) рівнів підпорядкування, 2) ступенів участі працівника в такій платформі зайнятості (у годинах праці), що відповідатиме принципу «єдності та диференціації», а також впливатиме на обсяг прав і обов'язків за кожного випадку, зважаючи на розумність такого втручання, пропорційність такого впровадження в конкретній типовій ситуації зайнятості на *DLP*, беручи до уваги потреби власників *DLP*. Вказане стає новелою для вітчизняного й міжнародного законодавства.

Розглядаючи умови спеціального правового режиму платформної зайнятості, не можна оминати й того, що у трудових відносин з'являється їх нова характеристика – відносини, в яких управління і контроль (незалежно від інтенсивності) здійснюються переважно через алгоритми й цифрові інструменти, зокрема системи ШІ [377, с. 15; 341; 342]. При цьому не виключається, що такі відносини виникають між (1) роботодавцем (їх сукупністю – коли це зумовлено особливостями правової природи платформи) і (2) зайнятими особами *DLP* (чи їх сукупністю). Виходячи з наведеного, варто уточнити, як розуміти поняття «працівник» і «роботодавець», бо, до речі, МОП визнано прогалиною при аналізі Рекомендації №198 за умов *DLP* [384].

Вважаємо, що працівник *DLP* – це фізична особа, яка виконує трудові завдання або надає послуги, що оплачуються через *DLP* на підставі тристоронньої взаємодії, певним чином керується алгоритмами такої платформи, при цьому незалежно від її юридичного статусу в рамках національного законодавства [352, с. 15; 353, с. 133]. Платформою встановлюються алгоритми й умови роботи особи, що створює унікальну форму підпорядкування, яка потребує спеціального правового регулювання для захисту її прав.

Роботодавець *DLP* – це суб'єкт трудових відносин, який здійснює управління й контроль за виконанням роботи або наданням послуг через *DLP*, виконуючи при цьому одну або кілька ключових функцій роботодавця (зокрема, із встановлення і припинення правових відносин із працівниками, розподілу роботи й прийому її результатів, здійснення виплат, управління внутрішніми й зовнішніми ринками

підприємства з різним рівнем інтенсивності) [337, с. 15; 348, с. 5]. За уточнених формулювань дефініцій стає очевидним, що кожен рівень залучення працівника (інтенсивність праці у годинах) супроводжується відповідним рівнем контролю з боку *DLP*, що визначає застосовність трудових прав й обов'язків на кожному етапі правовідносин. Вважаємо, що це важливо враховувати при розробці правових рекомендацій з метою забезпечення балансу між правами працівника і відповідальністю роботодавця.

Перейдемо до другого підпитання – визначення особливостей прав та обов'язків за умов платформної зайнятості.

1. Як уже наголошувалося, фундаментальні трудові права, на переконання МОП, мають бути гарантовані кожному працівнику. Однак слід враховувати необхідність належного захисту даних, зокрема, з огляду на запобігання дискримінації (зокрема, жінок), меншої оплати праці чи трекінгу кліматичних трудових мігрантів для їх залучення до примусової праці. Вказане набуває особливого значення з огляду на те, що однією з багатьох майже невід'ємних складових діяльності таких платформ стає обробка, профілювання, розкриття персональних даних залучених до праці через *DLP* осіб. Як показує практика, іноді ці дії відбуваються завдяки використанню алгоритмів чи ШІ – що інколи закладає основу для дискримінації, а також ігнорування переважних прав працівників на різних етапах трудових відносин.

Варто додати, що одним із викликів у даному випадку є різна юрисдикція *DLP* і залучених працівників, до цього додається ще й відсутність міжнародного регулювання такої зайнятості.

Проте відреагувати на нього не так просто, бо *DLP* масово обробляють і профілюють дані (часто алгоритмічно/із застосуванням ШІ), маючи при цьому транскордонну природу діяльності, що, звісно, ускладнює єдність регулювання. Крім того, на цей час не існує жодного обов'язкового акта, який враховував би всі складності захисту персональних даних працівників, які відрізняються від персональних даних фізичної особи. Так, загальне право про захист даних (наприклад, *GDPR* разом із національним трудовим законодавством) не повністю покриває специфіку згаданих працівників, зокрема, не закріплено вимоги стосовно

цільової визначеності збору даних (наприклад, за сферою діяльності). Більш того, керівні принципи МОП щодо захисту персональних даних вимагають обробляти дані лише з причин, безпосередньо пов'язаних із працевлаштуванням, проте відсутня контекстуальна деталізація, що є ключовою за умов цифровізації. З огляду на те, що очікується зростання кількості працівників *DLP*, під егідою МОП слід розробити обов'язкові міжнародні стандарти, врахувавши транскордонність і специфіку платформної зайнятості.

Вбачається, що в межах переважного права доцільно вжити таких заходів. По-перше, здійснити секторальну мінімізацію даних, для цього затвердити переліки максимально допустимих даних для кожного типу діяльності (доставка, модерація контенту, програмування, ручна праця тощо). По-друге, заборонити посилення платформи на «переважний інтерес» для обробки нерелевантних до трудових відносин даних; вбудувати архітектурні обмеження проти трекінгу й відокремити модулі збору даних для охорони праці від інших бізнес-цілей (це – технічні й правові заходи). По-третє, запровадити автоматизовані рішення: гарантувати право на людське втручання і мотивоване пояснення у ключових рішеннях (допуск/блокування, істотний вплив на оплату). По-четверте, забезпечити захист уразливих груп, передбачивши додаткові обмеження на обробку даних жінок із сімейними обов'язками, мігрантів і осіб з інвалідністю тощо; розробити алгоритми, які не каратимуть фінансово за меншу кількість годин праці у порівнянні з іншими. Вбачається, що наведені положення варто відобразити в майбутній Конвенції МОП про *DLP*.

2. Існування специфіки залучення працівника до платформної зайнятості (залежить від сумарної кількості робочого часу, яка обчислюється за допомогою системи коефіцієнтів). Зокрема, коли працівник працює на кількох цифрових платформах, то сукупна кількість годин повинна враховуватися, якщо становить від 15 годин на тиждень або більше [354]. Такий підхід дозволяє створити гнучку і справедливую систему правового захисту, що відповідає реальному ступеню залежності працівника від платформи, зберігаючи інноваційний потенціал цифрової економіки.

3. Відступ за правилами платформи від мінімальних гарантій слід вважати недійсною умовою договору, наприклад, коли платформа зменшує оплату праці, тобто пропонує нижче законодавчо встановленого мінімуму.

4. Платформи мають забезпечувати дотримання мінімальних стандартів оплати праці на підставі коефіцієнтів: мінімального порога оплати праці в галузі [355] і вимог національного законодавства (підрозділ 2.1) за певною пропорційною системою. Зазначене покликане забезпечувати однакове ставлення до праці рівної цінності й запобігати невинуватій дискримінації як щодо осіб із так званого «Глобального Півдня» (наприклад, заниження оплати праці, моти-воване істотно нижчою вартістю життя), так і щодо осіб із «Глобальної Півночі» (ризик втрати робочих місць представниками окремих професій (зокрема, ілюстраторами) через вищу, порівняно з колегами з третіх країн, вартість праці).

Крім того, вважаємо, що витрати, пов'язані з роботою, тобто понесені працівниками *DLP* при наданні своїх послуг, мають бути враховані, а також має бути надано звіт про винагороду. Для реалізації висловленого на практиці пропонуємо механізм: 1) введення інтегрованих процедур визначення мінімальної винагороди для працівників платформи з урахуванням вимог національного законодавства; 2) держави – члени МОП у разі відсутності мінімальних стандартів спільно розробляють й узгоджують тарифні сітки для працівників платформ; 3) залучення на національному рівні компетентних органів, до повноважень яких входить перевірка дотримання умов мінімальної заробітної плати, що забезпечить реалізацію цих прав слід. Завдяки наведеному підвищиться соціальний захист і стабільність доходу працівників, що відповідає Конвенція МОП № 131 і Декларації століття МОП щодо майбутнього сфери праці, згідно з якою гідна праця є стовпом сталого розвитку, подолання нерівності в доходах і бідності. Вказане щодо оплати праці не викликає значних операційних чи юридичних складнощів для *DLP*, а слідування цьому відповідатиме принципу співмірності, зокрема, через наступне: 1) протидію бідності; 2) підвищення мотивації до праці; 3) стандарти мінімальної оплати праці, що забезпечують захист від невинуватих низьких доходів працівників із частковою зайнятістю; 4) сприяння інклюзії та мінімальному рівню життя (згідно зі ст. 43 КУ) [26].

5. Різний особистий робочий внесок працівника (у годинах) і контроль з боку платформи щодо цього (низький, середній, високий) впливає на обсяг прав, гарантованих тим чи іншим працівникам, а отже, визначає їх «переважні права». І це цілком логічно, бо сутність «переважного права у сфері праці» на сучасному етапі розвитку галузі трудового права не зводиться лише до переважного права окремих працівників (найбільш кваліфікованих, або найбільш уразливих), мають враховуватися й особливості з боку роботодавця – існуюча гнучкість контролю. Вважаємо невиправданим і непропорційним гарантування особі повної сукупності трудових і соціальних прав у разі, якщо її загальна залученість становить незначну кількість годин, а контроль з боку платформи мінімальний. Це занадто непропорційно й обтяжливо для платформи (повертаючись до неї як до бізнес-моделі). Протилежна ситуація може призвести до відсутності гарантій з боку трудового права, що також порушує принцип справедливості.

6. За мінімального рівня контролю з боку платформи і при низькій інтенсивності залучення працівника мають бути гарантовані фундаментальні трудові права (за деякими винятками, наприклад, щодо особливостей та умов реалізації колективних прав і прав на свободу асоціації). Висловлене можемо аргументувати тим, що працівник має право на фундаментальні трудові права: ліквідація всіх форм примусової або рабської праці, скасування дитячої праці, неприпустимість дискримінації у сфері праці й зайнятості (встановлено Статутом МОП і додатками до нього у вигляді трьох основних Декларацій), а також право на гендерну рівність тощо. Виходячи з цього, вважаємо, що працівник, попри низький рівень контролю з боку платформи, повинен бути мінімально захищений, навіть якщо його трудові відносини з платформою не передбачають постійного й повного підпорядкування. При цьому гарантування вказаного не накладає на платформи непропорційних обмежень.

У контексті наведеного вбачається за доречне розглянути можливі винятки в межах реалізації колективних трудових прав. *DLP* працівники часто стикаються з ізоляцією й відсутністю колективного голосу, що робить їх вразливими до експлуатації [356]. З огляду на це існує необхідність врахування специфіки їхньої праці й забезпечення їм можливість об'єднуватися для захисту своїх прав і

закріплення вказаних новацій в трудовому законодавстві. Переконані, що гарантування колективних трудових прав працівника на *DLP*, участь якого (або сукупності *DLPs*) незначна і рівень підпорядкування низький, суперечило б самій суті таких прав, оскільки в даному випадку відсутні спільні інтереси і спільне робоче місце). Отже, слід поставити під сумнів необхідність надання колективних прав у випадку, коли: 1) залучення працівника у годинах праці на *DLP(s)* незначне; 2) існує мінімальна підпорядкованість *DLP*, особливо щодо можливості самостійно обирати ключові умови як у типовому колективному договорі; 3) наявні значні юрисдикційні проблеми із забезпеченням реалізації колективних трудових прав; 4) інші обставини справи, такі як той факт, що робота не є основною або єдиною роботою для цього працівника, значне збільшення операційних витрат для *DLP*. Висловлене зумовлене тим, що традиційні механізми колективного трудового права (гарантуються Конвенціями МОП № 87 та № 98) не пристосовані до розглянутих відносин. На цьому рівні контролю (коли підпорядкування *DLP* і залучення працівника є низькими) *DLP* діють скоріш як квазі-посередники між клієнтами й постачальниками послуг, а не як квазі-традиційні роботодавці. Покладення на них таких обов'язків, як укладення колективних угод; ведення переговорів із профспілками; забезпечення інших колективних прав і гарантій тощо, призведе до значних адміністративних і фінансових витрат. Вказана пропозиція відповідає викликам, котрі існують в законодавстві України. Відповідно до ст. 44 КУ право на страйк «за тими, хто працює» є нормою прямої дії, однак немає єдності щодо поширення цих норм на суб'єктів, які функціонують в іншій юрисдикції (рішення КСУ від 9 лютого 1999 р. № 1-рп/99 [xiv]).

7. Фундаментальні трудові права й мінімальна оплата праці (за можливими винятком щодо колективних прав) гарантуються при непрямому чи частковому контролі (платформа встановлює стандарти якості або(непрямий)/та (частковий) – у випадку дотримання співмірності періодично перевіряє їх дотримання) результату чи процесу з боку платформи і за низької інтенсивності залучення працівника. Вказане підкреслює важливість визначення таких стандартів (див. пункт 3), принаймні на міжнародному рівні, допоки такі стандарти не розроблені чи перебувають у стані

перехідних положень на національному рівні. Також виникає нагальна потреба в гарантуванні реалізації повного комплексу прав на безпечні й здорові умови праці. Так, якщо платформа контролює умови праці за допомогою алгоритмів і внутрішніх політик, вона фактично виконує функції роботодавця, а не квазі-посередника. Це узгоджується з положеннями Конвенції МОП № 155 «Про безпеку та гігієну праці», яка покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати безпечні й здорові умови праці. Платформи, що використовують алгоритмічні системи розподілу завдань чи оцінювання результативності, суттєво впливають на робочий процес і можуть породжувати ризики для життя та здоров'я працівників – від надмірного навантаження й часового тиску до небезпечного виробничого середовища і психосоціальних ризиків. Відтак на *DLP* покладається обов'язок уживати профілактичних і коригувальних заходів для запобігання таким ризикам. Крім того, коли *DLP* надає або контролює використання інструментів і обладнання, вона несе відповідальність за їхню відповідність вимогам безпеки. Більше того, якщо платформа проводить інструктаж чи навчання щодо виконання робіт, вона мусить забезпечити поінформованість працівників про наявні небезпеки й методи їхнього безпечного виконання. Це узгоджується із тим, що трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, частково врегульовані ЗУ «Про внесення змін ... щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 № 1213-IX) [357] і нормами КЗпП України (статті 60-1, 60-2), які поширюють вимоги щодо безпеки праці і на працівників із нетиповими формами зайнятості [358, с. 141-143]. Слід також погодитися з тим, що перекладення відповідальності на працівника за безпеку й гігієну праці під час такої роботи не може вважатися прийнятним, адже роботодавці зобов'язані піклуватися про всіх своїх працівників і забезпечувати безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю [358, с. 154-155].

8. Перейдемо за аналогією до дослідження середнього рівня інтенсивності залучення працівника (від 15 до 30 годин на тиждень). Так, за цього рівня інтенсивності може застосовуватися мінімальний або середній (неповний або частковий) рівень контролю з боку платформи, котрий зазвичай відрізняється

акцентом на контролі якості і процесу виконання (у порівнянні із пунктом б): платформа може давати зворотний зв'язок, встановлювати терміни. За даного рівня особистого робочого внеску та контролю (мінімального чи середнього) відбувається гарантування не лише фундаментальних трудових прав (за винятком, справедливим для умов реалізації колективних прав), а й оплати праці, безпеки та охорони праці та додаткових соціальних пільг, такі як страхування здоров'я. Відмінною рисою стає врахування пріоритетних прав певних категорій працівників всередині вказаної категорії осіб із переважними правами. У таких умовах працівник повинен мати право на повні соціальні гарантії, які включають захист від несправедливого звільнення, оплату за вимушений простій та інші соціальні пільги, застосовні до традиційних трудових відносин. Важливим є визначення відповідно до професії, спеціальності кваліфікації, посади (тобто через розкриття трудової функції) – обов'язку *DLP* щодо забезпечення деяких категорій працівників технічним обладнанням чи засобами виробництва.

Механізм реалізації: платформні працівники можуть отримати доступ до соціального забезпечення через створення спеціальних соціальних фондів для працівників з нестандартною зайнятістю. Це забезпечить доступ до таких соціальних гарантій, як пенсійне забезпечення, медичне страхування, а також виплати під час тимчасової непрацездатності (Конвенція МОП № 102), що є важливим з огляду на те, що: 1) для значної частини працівників *DLP* є основним джерелом доходу; 2) за відсутності соціального захисту вони ризикують опинитися у складному фінансовому становищі в разі хвороби, нещасного випадку чи втрати роботи; 3) наявність соціального захисту підвищує мотивацію та лояльність працівників; 4) соціальний захист сприяє зменшенню соціальної нерівності і запобігає виникненню соціальної напруги; 5) належні гарантії убезпечують від експлуатації вразливі групи працівників. Вказане створює переважні права у сфері праці для зазначених працівників у порівнянні із працівниками з більш низьким залученням до праці.

9. Досліджуючи високий рівень особистого робочого внеску працівника (у годинах – від 30 на тиждень), потрібно також звернути увагу, що різні рівні контролю з боку платформи мають менш вагоме значення для встановлення обсягу прав та

обов'язків. Це пояснюється тим, що: стала економічна залежність переважає, ризики масштабуються з часом (чим більше годин, тим вищі кумулятивні професійні й психосоціальні ризики), зменшується можливість диверсифікації (зайнятості за сумісництвом, тощо). За високої інтенсивності праці (напр., ≥ 30 год/тижд.) навіть за мінімального контролю працівникові мають гарантуватися базові трудові права: дотримання норм робочого часу й відпочинку, право на колективні переговори та захист від несправедливого звільнення. Якщо ж за тієї самої інтенсивності платформа здійснює прямий (алгоритмічний) контроль процесу й якості (дедлайни, оцінювання, інструктаж), вона фактично виконує роль роботодавця. Наслідок: застосовується повний обсяг трудових прав і соціальних гарантій, включно з охороною праці, медичним і пенсійним забезпеченням, оплачуваною відпусткою та компенсаціями, відповідно до стандартів МОП і національного законодавства.

Таким чином, особливість переважного права на цифрових трудових платформах полягає в адаптації традиційних трудових гарантій до умов цифрової економіки, що охоплює не лише пріоритет у доступі до роботи та збереженні зайнятості, а й диференціацію обсягу гарантій залежно від інтенсивності залучення працівника та ступеня алгоритмічного контролю. Ці критерії формують нові групи працівників із переважним правом. Водночас потребує уточнення аналіз переважного права з позицій класичного підходу: слід визначити, які типові категорії (працівники з інвалідністю; одинокі батьки тощо) підлягають додатковому захисту на *DLP*.

Вказані особливості, на жаль, не були враховані жодним відомим нам нормативно-правовим актом на міжнародному або національному рівні, принаймні території континентальної Європи. При цьому розмежування переважних прав за вказаним зразком здатне врахувати баланс інтересів працівників і роботодавців, відсутність котрого часто є перешкодою для більш ретельного правового регулювання. У зв'язку з незахищеністю вітчизняних працівників важливим буде розробити проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання платформної зайнятості та захисту соціально-трудоових прав працівників цифрових платформ», при цьому слід дуже критично ставитись до

положення Директиви ЄС про платформну працю й міжнародного законодавства із цього приводу.

Закінчимо розгляд спеціального режиму цифровізації третім підпитанням цього підрозділу щодо систем ШІ. Зокрема, ШІ стає багатовимірним інструментом: від складової платформної зайнятості до покращення ефективності працівників чи заміщення певних категорій посад. Ігнорування переважного права у широкому розумінні загрожує погіршенням становища вразливих працівників і небезпекою «технологічного детермінізму». Через високі ризики для трудового права, властиві системам ШІ, превентивна функція першого має реалізовуватися через галузевий (секторальний) підхід і чіткі критерії допустимості застосування ШІ [359]. Деякі особливості щодо цього були викладені у пункті 2 даного підрозділу, а наявні також більш комплексні дослідження автора, котрі за вказаної дисертації узагальнено з особливим фокусом на переважному праві.

Зупинимось на ризиках заміщення працівників системами ШІ. Переважне право за умов використання ШІ систем у цьому контексті також потребує встановлення секторальних орієнтирів і заміщення. Очевидно, що стратегії автоматизації через ШІ різняться між галузями, а тому необхідні дії парламентаріїв й широкого кола фахівців щодо: 1) визначення секторів, де використання ШІ дозволене або обмежене; 2) залучення фахівців і соціальних партнерів до вироблення критеріїв; 3) уникнення надмірної бюрократії та збереження економічної виправданості [230, с. 191]. На рівні державної політики доцільно спрямовувати заміщення на види праці з високим стресом/низькою мотивацією, а не на робочі місця з високою задоволеністю. Механізми балансу інтересів (а отже, і реалізація переважного права) проявляється у наступному: 1) у разі істотних скорочень через ШІ роботодавець сплачує компенсації (із можливими винятками для малих підприємств) [230, с. 194]; 2) перед масовим впровадженням ШІ роботодавець обґрунтовує економічні вигоди не лише для бізнесу, а й для економіки, або доводить неефективність виконання функцій людьми [230, с. 195]; 3) можливе тимчасове встановлення часток «людина/ШІ» для плавного переходу, спираючись на оцінку рівнів щастя, стресу та доходу працівників. Такий підхід узгоджується з концепцією права на працю як «свободи у сфері праці», що

мінімізує ризик вимушеної праці і дає змогу людям обирати бажаніші види діяльності [2, с. 311]. Що стосується уразливих груп і нових технологій, то запровадження ШІ має враховувати потреби осіб із переважними правами (зокрема, з певними розладами здоров'я, зокрема, із розсіяним склерозом), аби не погіршувати їхнє благополуччя (не лише соціальне, а й стан здоров'я). Перспективним напрямом подальших досліджень може стати перетин трудових прав, нейротехнологій і ШІ: баланс між тими, хто користується пристроями з медичних причин, і тими, хто відмовляється від них [360, с. 5; 361; 362]. Слід врахувати: відповідального суб'єкта за шкоду від упередженості ШІ; межі автономії ШІ у тестуванні й доборі; формат незалежного контролю; стандарти зниження дискримінації порівняно з «людською»; прозорі звіти для працівників про алгоритмічну оцінку ефективності та гарантоване людське втручання в оскарження. Запровадження ризикорієнтованого підходу до ШІ з урахуванням переважних прав окремих категорій, а також критеріїв соціально-економічної доцільності заміни – необхідна умова сучасної політики у сфері праці.

Отже, цифровізація праці (*DLP*, алгоритмічне управління, ШІ) потребує ризикоорієнтованого спеціального режиму правового регулювання, оскільки загальні норми трудового права не забезпечують належного балансу між гнучкістю ринку і переважними правами працівника. Доведено доцільність розмежування праці «на платформі» і «через платформу», запропоновано диференціацію обсягу прав і переважних прав за двома взаємопов'язаними параметрами – інтенсивністю залучення працівника (включно із сумарною зайнятістю на кількох платформах) і ступенем алгоритмічного контролю – з переходом від фундаментальних трудових прав до повної сукупності трудових і соціальних гарантій залежно від фактичної субординації (за рівневою системою). Визначено, що ядром механізму реалізації переважних прав за умов цифровізації мають бути процесуальні гарантії підзвітності автоматизованих рішень, а також механізми на випадок взаємодії «людина-ШІ» чи витіснення праці людини ШІ, включно з обов'язком обґрунтовувати соціально-економічну доцільність автоматизації та забезпечувати захист уразливих груп.

Висновки 3 розділу

У розділі 3 обґрунтовано, що спеціальні правові режими (воєнний стан і цифровізація) не є «винятком» із механізму реалізації права на працю, а модифікують його елементи (критерії, процедури, гарантії, доказовість і підзвітність), вимагаючи окремих адаптивних моделей реалізації переважних прав.

1. Дослідження переважного права на працю може розкриватися також через поєднання преференційних та обмежувальних елементів регулювання, які залежать від суспільної ситуації, тобто правового режиму. Наявні дослідження висвітлюють окремі аспекти права на працю під час збройних конфліктів (зокрема, щодо працівників освіти чи військовослужбовців), однак комплексного аналізу його як складника механізму реалізації трудових прав у межах спеціального режиму бракує.

2. У країні – учасниці військового конфлікту щодо добору працівників у період дії спеціального режиму військового стану, особливо тривалого, слід: 1) закріпити можливість укладення строкових договорів для оперативного заміщення дефіцитних кадрів (внутрішня/зовнішня міграція); 2) запровадити переважне право роботодавців, діяльність яких прямо підтримує обороноздатність, на залучення дефіцитних спеціальностей; 3) визначити індивідуальне переважне право для працівників, що відпрацювали понад 6 місяців у зоні бойових дій: через пріоритетне працевлаштування при внутрішній міграції.

3. Змін потребує і регулювання оплати праці в умовах військового конфлікту. Виправданими є: 1) черги виплат із прозорими критеріями (критичність функції, ризики, дефіцит професії, уразливість групи, соціальний вплив); 2) бюджетний стабілізаційний фонд оплати праці для критичних галузей як імплементація «сервісної держави». Галузеві прецеденти слугують прототипами переважного права, наприклад, у сфері освіти (ст. 57-1 ЗУ «Про освіту»), збереження місця та середнього заробітку у воєнний/надзвичайний періоди, що зумовлено, серед іншого, соціальною значущістю галузі.

4. Повоєнна реінтеграція та баланс інтересів також має особливості для переважного права. Необхідно поєднати право роботодавця на добір із гарантіями для нових категорій переважного права: військовослужбовці, працівники критичної

інфраструктури, волонтери, медики. Інструменти для цього: 1) бальна система та коефіцієнти прозорого відбору; 2) пріоритет «за спорідненістю функцій» (доказовий зв'язок попередньої й бажаної посади); 3) верифікація неформальних внесків тощо.

4. Сучасні виклики цифровізації праці (військовий стан, DLP, системи III) вимагають спеціального режиму правового регулювання трудових відносин (технологічно нейтрального та ризик-орієнтованого), що сприятиме створенню більш справедливого та збалансованого ринку праці. Загальні норми трудового права не здатні достатнім чином врахувати нових викликів.

5. Уперше у вітчизняній науці детально аналізується алгоритмічне управління, яке є новим способом контролю за працівниками на DLP, що впливає на визначення працівника, роботодавця і самих трудових відносин. Обсяг прав за умов платформної зайнятості має визначатися за двома ключовими параметрами: інтенсивність залучення працівника (кількість робочих годин) і ступінь контролю з боку платформи. Такий підхід забезпечує баланс між особливостями таких бізнес-моделей і соціальним захистом працівників. Навіть за мінімального робочого часу (до 15 год./тиждень) й незначного контролю з боку *DLP* мають гарантуватися фундаментальні трудові права, мінімальні стандарти оплати і захист персональних даних. Збільшення робочого часу або інтенсивності контролю з боку *DLP* призводить до розширення переліку гарантованих прав, а отже, і до утворення переважних прав у порівнянні з іншими працівниками. Транскордонний характер *DLP* зумовлює необхідність розробки як міжнародних стандартів (МОП), так і національних. Відомі нам версії майбутньої конвенції МОП з цього приводу, а також Директива ЄС «Про платформу зайнятості» заслуговують на критику за неврахування переважного права. На рівні національного законодавства при розробці проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання платформної зайнятості та захисту соціально-трудова прав працівників цифрових платформ» слід критично ставитись до зарубіжного досвіду й зосередитись на власних здобутках та проблемах за вказаною темою.

6. Використання III потребує ризикоорієнтованого підходу, що проявляється у незалежному аудиті й прозорих процедур; компенсацій працівникам у разі заміщення

праці людини (недопущення підвищення продуктивності праці через використання ШІ без підвищення оплати праці); захисті вразливих категорій працівників. Впровадження запропонованої моделі спецрежиму сприятиме створенню більш справедливого та збалансованого ринку праці, який поєднує гнучкість із гарантіями соціального захисту, що відповідає сучасним міжнародним стандартам.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено комплексне теоретико-методологічне узагальнення й вирішено важливе наукове завдання, яке полягає в обґрунтуванні переважного права як ключового елемента механізму реалізації права на працю. Розроблено процедурний інструментарій його практичного застосування на стадіях добору, перебігу та припинення трудових відносин, у тому числі за впливу спеціальних правових режимів (воєнний стан, цифровізація).

В результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки.

1. Внутрішні і зовнішні виклики (платформна зайнятість, ШІ, міграція) трансформують архітектуру права на працю й вимагають інтегративного правового підходу, що поєднує політичні, соціальні, психологічні й економічні чинники регулювання, зокрема, задля недопущення інструменталізму. Переосмислення змісту цього права пропонується здійснювати у парадигмі функціональної дієвості – через виокремлення об'єктивних і суб'єктивних чинників впливу й встановлення вимірюваних індикаторів і процедур, орієнтованих на досягнення «загального добробуту» на національному й міжнародному рівнях. Виявлено ключову доктринальну прогалину: відсутність процедурно орієнтованих інструментів реалізації вже визнаних прав і цілісної «моделі» реагування на новітні виклики, яку було продемонстровано на прикладі застосування нейротехнологій в трудових відносинах.

2. Механізм реалізації права на працю визначено як спеціальну, орієнтовану на результат систему, що об'єднує статичні компоненти (норми, інституції, суб'єкти) і динамічні процеси (процедури, докази, практики здійснення прав) в єдиний ланцюг – від створення умов до фактичного користування правом; у його складі враховано сучасні цифрові інструменти, роль суб'єктів трудового права та етичні засади. Констатовано, що він не тотожний механізмам забезпечення, охорони та захисту: забезпечення створює передумови, охорона має превентивний характер, захист активується після порушення, тоді як механізм реалізації може включати ці фази, але ними не вичерпується і спрямований на повний цикл, включаючи можливість щодо наявності спору. Ключові ознаки механізму: системність, комплексне охоплення етапів (від нормотворчості до захисту), функціональність (правова визначеність і практична дієвість), стадійність,

багаторівневість (національні і міжнародні норми) та міждисциплінарність; при цьому він має спеціальний характер у трудовому праві й відмежовується від «універсальних» конструкцій, що забезпечує перехід від декларацій до операційних процедур і зменшує ризики «пастки рішень».

3. Доведено, що інститут переважного права на працю має генезу з чотирма ключовими етапами розвитку – від звичаєвого права до сучасності під егідою МОП, що формує нинішні критерії його реалізації. Уточнено сучасне поняття «переважне право» – правова можливість для визначених законом категорій учасників трудових відносин (за соціальною чи галузевою належністю), інтегрована в механізм реалізації права на працю на всіх його стадіях і спрямована на досягнення фактичної рівності, якої пропонується досягти через таксономію переваг та індекс «компенсації (не)вигідності». Підтверджено його відносну природу. Уточнено вплив пільг, квот, переваг, пріоритетів на переважне право. «Компенсація (не)вигідності» як авторський слугує вимірювальним індикатором (індексом), який фіксує дисбаланс результатів і витрат між порівнюваними групами або альтернативами і слугує тестом пропорційності для надання/коригування переважних прав (і дотримання принципу єдності та диференціації): він обчислюється як різниця або співвідношення ключових показників (ймовірність найму чи збереження роботи, рівень оплати, доступ до навчання тощо), а пороги значущості встановлюються компетентним органом і локальною політикою. Перевищення порога запускає процедурні коригування (переважне право під час добору, просування, додаткові гарантії, зміна ваг коефіцієнтів під час скорочень тощо), що переводить рівність можливостей із декларації у вимірюваний правовий результат і зменшує ризики проксі-дискримінації, зокрема, в алгоритмічно керованих HR-системах, а також не допускає «зворотної дискримінації». Ефективне впровадження цього елемента механізму вимагає чіткості процедур: визначення об'єктивних критеріїв (кваліфікація, продуктивність тощо) задля подолання можливого ризику «пастки рішень».

4. На етапі добору переважне право набуває реалізації через уточнення чітко регламентованої процедури «оголошення, оцінювання, ухвалення рішення» з фіксацією критеріїв та їхніх вагових коефіцієнтів, а також через закріплення об'єктивних критеріїв добору (кваліфікація, продуктивність, стаж, дисципліна) у поєднанні з релевантними

соціальними факторами поряд із таксономією носіїв переважних прав. Це мінімізує зловживання допустимим суб'єктивізмом з боку роботодавця і переводить рівність можливостей у вимірюваний результат. Ідентифіковано невичерпний перелік декількох десятків категорій кандидатів, уразливих на етапі добору через належність до певних соціальних груп або сфер діяльності, чий трудові права системно недореалізуються. У зв'язку з алгоритмізацією добору обґрунтовано підвищені ризики проксі-дискримінації (упереджені дані, непрозорі моделі, помилкові проксі-змінні) щодо окремих таких груп; на цій підставі рекомендовано трекінг уразливих груп виключно з метою поліпшення реалізації їхніх прав, із дотриманням стандартів захисту даних (на підставі запропонованих нами правил), незалежний аудит справедливості HR-систем III (*ex-ante* та *ex-post*), вимоги до пояснюваності й обов'язкового людського перегляду автоматизованих рішень, у т.ч. з використанням інструментів перевірки процедурного й антидискримінаційного комплаєнсу; окремо виявлено ризики для нової категорії працівників (з точки зору вітчизняного та зарубіжного законодавства) – кліматичних трудових мігрантів, підтверджені практикою платформних сервісів (напр., *LinkedIn*, *Facebook*) та *HR*-рішень. Додатково конкретизовано обов'язки служб зайнятості: впровадження індикаторів якості добору (включно з показниками стресу/благополуччя до й після працевлаштування), встановлення чітких *KPI* і розумних строків допомоги, а також відповідальності за порушення, що разом із цифровими інструментами зменшує бюрократію і долає «пастку рішень».

5. Констатовано, що переважні права мають діяти впродовж усього життєвого циклу трудових відносин (просування, переведення, умови та оплата праці, доступ до навчання), оскільки використання непрофесійних критеріїв (сімейний стан, політичні погляди, родинні зв'язки тощо) породжує латентну дискримінацію (розриви в оплаті праці чоловіків і жінок тощо); для її виявлення та корекції запропоновано індекс «компенсації (не)вигідності» як вимірювальний інструмент фактичної рівності результатів. Упровадження національної «матриці ризиків» (сфера помножена на інтенсивність факторів) разом із типовими внутрішніми процедурами роботодавця (конфіденційні канали повідомлень, процесуальні строки, навчання керівників), агрегованою статистичною та публічними звітністю, що корелюють із дисциплінарними,

цивільно-правовими й адміністративними наслідками, забезпечує керованість і підзвітність реалізації цих прав у повсякденній практиці. З урахуванням галузевої та соціальної специфіки рекомендовано особливі підходи: для журналістів – переважне право у доступі до роботизованих рішень у зв'язку з працею у небезпечних регіонах; для кліматичних трудових мігрантів – «*safety-first*» протоколи для протидії експлуатації та алгоритмічному заниженню стандартів; для вразливих груп – галузеві мінімальні стандарти оплати і принцип рівної цінності праці як механізми усунення структурних розривів під час виконання роботи, а не лише на етапі добору. Рекомендації законодавцю:

- 1) закріпити життєво-цикловий характер переважних прав у КЗпП України та інших актах: прямо встановити їх дію під час просування, переведення, доступу до навчання та встановлення умов праці;
- 2) імплементувати «матрицю ризиків» на рівні законних і підзаконних актів з охорони праці, зокрема антидискримінації, зобов'язати роботодавців ухвалювати локальні політики з каналами повідомлень, захистом викривачів і часом реагування;
- 3) визначити об'єктивні показники для рішень щодо підвищення, переведення й оплати (кваліфікація, продуктивність, стаж, дисципліна і прозоро зважені соціальні фактори), уніфікувати стандарти доказування у спорах;
- 4) урегулювати алгоритмічне управління працею: обов'язкова прозорість і пояснюваність рішень, людський перегляд і незалежні *ex-ante/ex-post* аудити справедливості;
- 5) запровадити статистичну звітність для роботодавців з певним порогом чисельності щодо кар'єрних рішень у розрізі захищених груп та контролюючі повноваження нагляду;
- 6) нормативно визнати кліматичних трудових мігрантів окремою категорією носіїв переважних прав із «*safety-first*» гарантіями;
- 7) закріпити галузеві мінімальні стандарти оплати та принцип рівної цінності праці як обов'язкові для тарифікацій і колдоговорів;
- 8) рекомендовано пілотне впровадження індексу «компенсації (не)вигідності» як тесту комплаєнсу (*soft-law*/пілотні проекти) з подальшою нормотворчою деталізацією. Очікувані наслідки – підвищена правова визначеність, дотримання права на працю, зниження частки програних роботодавцями спорів через процедурні порушення, уніфікація підходів судів, підвищення передбачуваності рішень і зменшення алгоритмічної дискримінації у щоденній практиці управління персоналом.

6. Переважні права спрацьовують зазвичай при вивільненні через зміни в організації виробництва і праці; розмежування «припинення/розірвання/звільнення» визначає процесуальні вимоги, тягар доказування та критерії порівняння (насамперед кваліфікація і продуктивність). Виявлено подвійний вимір переважних прав: 1) право на залишення за ст. 42 КЗпП; 2) право на повторне прийняття за ст. 42-1 КЗпП. Ефективність реалізації другого знижує відсутність обов'язку інформувати колишніх працівників про вакансії, з огляду на що рекомендовано запровадити обов'язкове повідомлення (законом або локальною політикою). Критерії вибору при скороченні: пріоритет – професійні показники; соціальні чинники застосовуються за стандартизованою ієрархією/коефіцієнтами, із уніфікованими методиками порівняння для недопущення дискримінації та довільності. Пріоритет професійних критеріїв (кваліфікація, продуктивність) над соціальними підтверджено й деталізовано: запропоновано розробити стандартизовану ієрархію й коефіцієнти для соціальних чинників у випадку колізії всередині норми (наявність утриманців, стан здоров'я тощо) і уніфіковані методики порівняння, щоб уникати дискримінації та довільності. Наголошено, що негативні переважні права щодо заборони звільнення мають пріоритет. Емпіричні орієнтири виявили типові порушення на підставі аналізу 9 768 рішень (використано *LLM* для дослідження [45]), зокрема, залежно від галузі: формальне «скорочення», ігнорування профспілок, неповна пропозиція вакансій, відсутність порівняння, що зумовлюють поновлення. Визначено потребу щодо галузевих чек-листів й матриці порівняння. Оскільки міжнародні акти не надають черговості збереження роботи, національний законодавець має її конкретизувати. Українське законодавство у цьому сенсі є взірцевим. Очікувані ефекти – менше спорів і витрат, вища передбачуваність рішень.

7. Доведено вплив спеціальних правових режимів на переважні права. Запропоновано: 1) закріпити в законодавстві спецрежим переважних прав під час/після конфлікту (категорії осіб, процедура релокації, індикатори результативності); 2) створити державну цифрову платформу й реєстри для релокації/працевлаштування щодо цього; 3) визначити перевагу в отриманні працівників роботодавцями із оборонно значущих галузей; 4) нормувати післявоєнну реінтеграцію: система коефіцієнтів, «спорідненість посади», податкові стимули, обов'язки великих роботодавців.

8. Обґрунтовано потребу у: введенні спеціального правового режиму за умов цифровізації, розрізненні праці «на платформі» і «через платформу», визначенні алгоритмічного управління як фактичного виконання функцій роботодавця, матриці на підставі двох параметрів (кількість годин праці робітника на тиждень помножена на ступінь контролю такої праці із боку *DLP*), що визначає обсяг гарантій і є проявом переважного права на працю. На підставі цього розроблено систему надання переважних прав – від фундаментальних прав у сфері праці до повної сукупності соціальних як прояв єдності та диференціації. Доведено необхідність ризикоорієнтованого підходу до ШІ: *ex-ante/ex-post* аудити справедливості, пояснюваність і людський перегляд рішень, а також обов'язок обґрунтовувати соціально-економічну доцільність заміщення працівників такою технологією з компенсаторами для вразливих груп.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амелічева Л. П. Напрями вдосконалення законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю, в умовах дефіциту гідної праці. Юридичний бюлетень. 2019. Вип. 11. Ч. 1. С. 151–159.
2. Yaroshenko O., Melnychuk N. O., Zhygalkin I. P., Shvets N. M., Zholudieva V. I. Ukrainian labour migration to Europe during the war: a review of current realities. *PORTAL: Journal of Multidisciplinary International Studies*, 2024, 20(1-2), pp. 1–18.
3. Anisimova H. V., Sliusar A. M., Zhygalkin I. P., Kotova L. V. Current labor market in the EU and Ukraine: trends, problems, forecasting and solutions. *Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de Conferencias*, 2024, Vol. 3.
4. Lutsenko O. Y., Melnychuk N. O., Zhygalkin I. P., Demenko O. Y. Payment for non-standard forms of labor and their impact on the economy and social status of employees. *Theoretical and Practical Research in the Economic Fields*, 2023, Vol. 14, No. 2, pp. 233–245.
5. Кривенко Е. Ю. Правове регулювання мотивації і стимулювання працівників.: дис. ... д-ра філософії за спеціальністю 081 «Право». Харків, 2025. – 178 с. URL: https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/download/diss/kryvenka/d_kryvenka.pdf.p7s (дата звернення: 15.10.2025).
6. Bueno N. From the right to work to freedom from work: introduction to the human economy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. № 33(4). P. 463-487.
7. Bueno N. Freedom at, through and from work: Rethinking labour rights. *International Labour Review*. № 160. Issue 2. 2021. P. 311-329.
8. Zschirnt, E.; Fibbi, R. Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market?: Working Paper № 20. Neuchâtel : nccr – on the move, 2019. 38 p.
9. Studer M. Sozialhilferechtliche Beschäftigungsverhältnisse: zwischen Subsidiarität, Gegenleistung und Zumutbarkeit. Diss. Basel 2021. 671 p.
10. Bueno N. Introduction to the Human Economy. London School of Economics: Centre for the Study of Human Rights, London School of Economics. 2018. P. 1-8.

11. Dermine E., Dumont D. Activation Policies for the Unemployed, the Right to Work and the Duty to Work. 2014. 282 p.
12. Janetz U. P. Chefsache Arbeitsrecht I: individual-Arbeitsrecht – leicht erklärt, Wiesbaden 2019. 264 p.
13. Dermine, É. Activation Policies for the Unemployed and the International Human Rights Case Law on the Right to a Freely Chosen Work. *Activation Policies for the Unemployed, the Right to Work and the Duty to Work*. Bruxelles : P.I.E. Peter Lang, 2014. С. 139-177.
14. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022-2023. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 25.07.2024).
15. Балусьва О.В., Аракелова, І. О, Дискримінація внутрішньо переміщених осіб в Україні: архетипна природа. *Публічне урядування*. 2016. № 2(3). С. 48-58.
16. Hepple B. A. Rights at Work. Discussion Paper DP/147/2003. Geneva : International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, 2003. 28 p.
17. ILC87 - Report of the Director-General: Decent work. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/realm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. (дата звернення: 25.07.2024).
18. Mexi M. M. Switzerland and the Two Faces of Integration. *Immigrant and Asylum Seekers Labour Market Integration upon Arrival*. NowHereLand. Cham : Springer, 2023. P. 75–100.
19. Medici G. N. Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten: menschenrechtliche Vorgaben und staatliche Handlungspflichten. Zürich: Schulthess, 2015. 257 s.
20. Küchel T. EU youth unemployment: Some jobs are worse than being unemployed. *Nordic Labour Journal*, 16.01.2018. URL: <https://www.nordiclabourjournal.org/eu-youth-unemployment-some-jobs-are-worse-than-being-unemployed/> (дата звернення: 19.09.2025).

21. Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR). *General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant)*. E/C.12/GC/18. 06.02.2006. § 31. URL: <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/18> (дата звернення: 19.09.2025).

22. Studer M. Sozialhilferechtliche Beschäftigungsverhältnisse: zwischen Subsidiarität, Gegenleistung und Zumutbarkeit. Analyse der schweizerischen Praxis aus verfassungs- und völkerrechtlicher Sicht. Basel: Universität Basel, 2021. Dissertation. URL: https://edoc.unibas.ch/84347/1/Dissertation_978-3-03929-011-6.pdf (дата звернення: 19.09.2025).

23. News Service Bund. Behörden wollen enger zusammenarbeiten bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Bern-Wabern, 21.06.2024. MSG-ID: 101535. URL: <https://www.news.admin.ch/de/nsb?id=101535> (дата звернення: 19.09.2025).

24. Козьявко С. О. Аналіз напрямів державної політики в сфері соціального захисту внутрішньо переміщених осіб. Кваліфікаційна робота магістра. Миколаїв: Чорноморський національний університет імені Петра Могили, 2024. 75 с.

25. Thouvenin, Florent; Volz, Stephanie. White Paper: Diskriminierung. Zürich; Basel: University of Zurich – ITSL. University of Basel. e-PIAF, 2024. 8 s.

26. Козуб І. Про деякі аспекти сутності права на працю. *Право України*. 2012. № 7. С. 215-220.

27. Боярчук К. О. Поняття та основні способи імплементації норм міжнародного права. *Міжнародні читання з міжнародного права пам'яті професора П. Є. Казанського*: матер. третьої міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 2-3 листопада 2012 р.), 2012. С. 78-82.

28. O'Connor N., Harvey D. Freedom of Movement and the Normative Value of the Right to Work in the United Kingdom Post-Brexit. *Cambridge yearbook of European legal studies*. № 24/2024 P. 1-24.

29. Загальна декларація прав людини: Декларація, Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй (ООН) від 10.12.1948. *Офіційний вісник України* офіційне видання від 15.12.2008. 2008 р., № 93, стор. 89, стаття 3103.

30. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Пакт, Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй (ООН) від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

31. Charter for an International Trade Organization of March 24, 1948. URL: https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/havana_e.pdf. (дата звернення: 25.07.2024).

32. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

33. Про зайнятість населення: Закон України від 05.28007.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013, № 24, ст.243.

34. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331. (дата звернення: 25.07.2024).

35. Про порядок денний одинадцятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання: Постанова Верховної Ради України від 06.02.2024 № 3562-IX. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2024, №№ 7-11, ст.58.

36. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Станом на 26 липня 2024 року. За заг. ред. Теремецького В. І. Київ : Видавничий дім «Професіонал». 2024. 436 с.

37. Work.ua. 45% молоді в Україні не задоволені своєю роботою – результати опитування. 20.11.2022. URL: <https://www.work.ua/ru/news/ukraine/2274/> (дата звернення: 19.09.2025).

38. Олійник М. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів: Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. 2021. 34 с.

39. Schrama W. How to carry out interdisciplinary legal research: Some experiences with an interdisciplinary research method. *Utrecht Law Review*. 2011. Vol. 7, № 1. P. 147–162.

40. Поліщук, В.А. Праксеологічний підхід як інноваційна основа вдосконалення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2014. Вип. 32. С. 148–150.

41. Dermine E. Activation Policies for the Unemployed and the International Human Rights Case Law on the Right to Freely Chosen Work . *Activation Policies for the Unemployed, the Right to Work and the Duty to Work*. eds. Élise Dermine, Daniel Dumont. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, 2014. P. 139–177.

42. Manolakelli A. Inter, Multi, Cross, Trans, & Intra-disciplinary: What is the difference and why is it important? 18.03.2022. URL: <https://www.archpsych.co.uk/post/disciplinarity-definitions> (дата звернення: 19.09.2025).

43. Schrama W. How to carry out interdisciplinary legal research. Some experiences with an interdisciplinary research method. *Utrecht Law Review*. 2011. Vol. 7, № 1. URL: <https://www.utrechtlawreview.org/articles/10.18352/ulr.155> (дата звернення: 19.09.2025).

44. Stember M. Advancing the social sciences through the interdisciplinary enterprise. *The Social Science Journal*. 1991. Vol. 28, № 1. С. 1–14.

45. Ammann O. Domestic Courts and the Interpretation of International Law: Methods and Reasoning Based on the Swiss Example. Leiden; Boston: Brill, 2019. (Developments in International Law). URL: <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/201238/> ; <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/38116> (дата звернення: 19.09.2025).

46. University of Bristol Law School. Professor Alan Bogg intervenes in Supreme Court labour law case. News item. 04.07.2024. URL: <https://www.bristol.ac.uk/law/news/2024/alan-bogg-supreme-court-labour-law-case.html> (дата звернення: 19.09.2025).

47. Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights; University of Geneva Neurocentre; Advisory Committee of the UN Human Rights Council. Neurotechnology. Integrating Human Rights in Regulation : Research Brief. Geneva, 2025. URL: <https://www.geneva-academy.ch/news/detail/775-human-rights-concerns-in-neurotechnology-examined-in-new-research-brief> (дата звернення: 19.09.2025).

48. Європейський Союз. Regulation (EU) 2017/745 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2017 on medical devices. Official Journal of the European Union. 05.05.2017. L 117. 175 p.

49. UNI Global Union. Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action. A Guide for Workers and Trade Unions. 12.05.2023. URL: <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management/>, <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Algorithmic-Management-Opportunities-for-Collective-Action.pdf> (дата звернення: 19.09.2025).

50. Almutawa A., Almajed B. The prohibition of forced or compulsory labour and conditional welfare under the United Kingdom's Universal Credit Scheme. *Legal Studies*. 2023. Vol. 43, № 4. P. 734–756.

51. Gundt N. The Right to Work, EU Activation Policies and National Unemployment Benefit Schemes. *European Labour Law Journal*. 2014. Vol. 5, № 3–4. P. 349–365.

52. Kamerāde D., Scullion L. Welcome to Britain: a land where jobs may be plentiful but are more and more precarious. *The Conversation*. 21.11.2017. URL: <https://theconversation.com/welcome-to-britain-a-land-where-jobs-may-be-plentiful-but-are-more-and-more-precarious-87423> (дата звернення: 19.09.2025).

53. Pennsylvania Trial Lawyers Association. Neurolaw for Trial Lawyers: Closed Head Injuries, Neuromuscular Diseases, Reflex Sympathetic Dystrophy, Beyond. Philadelphia, PA: Pennsylvania Trial Lawyers Association, 1994. 484 p.

54. Freeman M. (Law and Neuroscience. Oxford; New York: Oxford University Press, 2011. 582 с.

55. Niso G., Romero E., Moreau J. T., Araujo A., Krol L. R. Wireless EEG: a survey of systems and studies. *NeuroImage*. 2023. Vol. 269. 119774. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36566924/>. (дата звернення: 19.09.2025).

56. Mühl C., Andorno R. Neurosurveillance in the workplace: do employers have the right to monitor employees' minds? : Working paper. Zurich: University of Zurich, 2023. URL: <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/237184>. (дата звернення: 19.09.2025).

57. EMOTIV. Enterprise Neurotechnology Solutions (EMOTIV MN8). 2023. URL: <https://www.emotiv.com/products/mn8> (дата звернення: 19.09.2025).

58. United Nations Human Rights (OHCHR). UN expert calls for regulation of neurotechnologies to protect right to privacy : Press release. Geneva, 12.03.2025. URL:

<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2025/03/un-expert-calls-regulation-neurotechnologies-protect-right-privacy> (дата звернення: 19.09.2025).

59. Ярошенко О. М. Правові наслідки необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві*: зб. наук. пр. за матеріалами Інтернет-конференції, 26 лютого 2019 р. Харків. 2019. С. 146-149.

60. Жернаков В. В. Проблемні питання реалізації прав у сфері праці за проектом Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України*: тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ. 2017. С. 73–76.

61. Остапенко Ю. О. Стадії механізму реалізації трудових прав працівників в Україні. *Юридична наука*. 2020. № 5. С. 210-216.

62. Шаповалова К. Р. Деякі аспекти реалізації переважного права при прийнятті на роботу : *матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, «Осінні юридичні читання»*. Сучасні проблеми законодавства, практики його застосування та юридичної науки (Вінниця, 19 листопада 2021 р.). Вінниця : ДонНУ ім. Василя Стуса, 2021. С. 329-334.

63. Мокрицька Н. П. Вирішення трудових спорів: навчальний посібник/ Н. П. Мокрицька. Львів. 2024. 216 с.

64. Human rights based approaches. URL: <https://humanrights.gov.au/our-work/rights-and-freedoms/human-rights-based-approaches>. (дата звернення: 25.07.2024).

65. Третяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 145-149.

66. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання. За ред. С. Я. Єрмоленко. Харків: Фоліо, 2006. 623 с.

67. Орзіх М.Ф. Право та особистість: Питання теорії правового впливу на особистість соціалістичного суспільства. Дисертація. Київ-Одеса : Вища школа, 1978. 143 с.

68. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за

спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2021. 500 с.

69. Синегубов О.В. Механізм ефективного забезпечення здійснення особистих немайнових прав дітей. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. № 74. С. 227-233.

70. Зайчук О. М., Оніщенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник; М-во освіти і науки України. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 685 с.

71. Дослідження механізму реалізації прав і свобод людини та громадянина в публічному і приватному праві : кол. монографія; за заг. ред.: О. В. Гаран, О. І. Миколенко. Одеса : Фенікс, 2023. 300 с.

72. Петrenchенко С. А. Теоретико-правовий аспект визначення механізму забезпечення прав людини та особливості їх реалізації в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 64. С. 41–45.

73. Опольська Н. М. Механізм забезпечення прав та свобод людини у динамічному вимірі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 191-195.

74. Матвеев С. В. Юридичний механізм обмеження прав людини в умовах воєнного стану в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2023. № 2. С. 76-80.

75. Єршова Н. Г. Поняття правового механізму в контексті публічної політики: міжнародний досвід для України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 19-20. С. 179-185.

76. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74-81.

77. Рабинович П. М. Проблеми юридичного забезпечення прав людини (загальнотеоретичний в аспект). *Український часопис прав людини*. 1995. № 2. С. 16-23.

78. Бородін І. Л. Адміністративно-правові способи захисту прав та свобод людини і громадянина : монографія. Херсон : ОЛДІ – Плюс, 2003. 218 с.

79. Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками № 165:

Рекомендації, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 23.06.1981 № 165. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

80. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.

81. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.

82. Didukh K. Modern theoretical and legal approaches to understanding human rights. *Law*. 2021; Випуск 8, Номер 3(31). Р. 47-55.

83. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ, Стратегія Президента України від 24.03.2021 № 119/2021. *Офіційний вісник України* від 06.04.2021. 2021 р., № 26, стор. 126, стаття 1257.

84. Про Державний бюджет України на 2024 рік: Закон України від 09.11.2023 № 3460-IX. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2023, №№ 97-100, ст.393. *Відомості Верховної Ради України* від 19.12.2023. 2023 р., №№ 97-100, стор. 2, стаття 393.

85. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1995, № 17, ст.121.

86. Вавженчук С. Я. Сутність та зміст захисту й охорони трудових прав у законодавстві України. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 89-94.

87. Міжнародна організація праці (МОП). Resolution to place on the agenda. «Decent work in the platform economy»: ILC 113, Resolution V (13 червня 2025 р.). Женева, 2025. URL: <https://www.ilo.org/.../ILC113-Resolution...> (дата звернення: 19.09.2025).

88. Economic and Social Council. Distr.GENERAL. E/C.12/GC/186 February 2006. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4s1Q6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVIsd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK570%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc>. (дата звернення: 25.07.2024).

89. Мельник В. П. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2017. Вип. 44(1). С. 134-138.

90. Jean-Fritz Stöckli, Subsidiarität und Dezentralisierung im Arbeitsrecht, Arbeit und Arbeitsrecht. *Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag*, Zürich 2017, P. 445-461.

91. Zöllner W. Subsidiarität zwischen den Gestaltungsfaktoren der Arbeitsbedingungen, in: Hrsg. Knut W. Nörr/Thomas Oppermann (Hrsg.), Subsidiarität. *Idee und Wirklichkeit*, Tübingen 1997. P. 225-239.

92. Васильєв В. В. Диспозитивність та імперативність в цивільно-правовому регулюванні суспільних відносин: прояви та співвідношення. *Правова позиція*. 2018. № 2 (21). С. 102–107.

93. Постанова Верховного Суду України від 27.04.2016 по справі № 6-113цс16. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/57463790>. (дата звернення: 25.07.2024).

94. Шумило М. Застосування принципу співмірності при вирішенні трудових спорів. 2020. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/913223/>. (дата звернення: 25.07.2024).

95. Жигалкін І. П. Принципи трудового права: спроба сформулювати визначення поняття. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. №2 (5). С. 90-93.

96. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. Львів. 1999. 214 с.

97. Трудове право України: підручник. За ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.

98. Кайда Н. Заборона дискримінації: сфера дії конвенційних прав ЄСПЛ при застосуванні статті 14 та Протоколу № 12. URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/zaborona-diskriminaciyi-sfera-diyi-konvenciinix-prav-jespl-pri-zastosuvanni-statti-14-ta-protokolu-12>. (дата звернення: 25.07.2024).

99. Frei N. *The Future of Work – Digitalisierte Überwachung und das Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis* : Dissertation. Basel: Juristische Fakultät,

Universität Basel, 2022. URL: <https://ius.unibas.ch/.../abgeschlossene-doktorarbeiten/> ; <https://www.dike.ch/frei-the-future-of-work>. (дата звернення: 19.09.2025).

100. Obergericht des Kantons Zürich, Urteil від 07.03.2023 (PS230034) ; Urteil від 23.05.2023 (LF220090). *Gerichte Zürich Entscheide* (офіц. база). URL: <https://www.gerichte-zh.ch/entscheide>. (дата звернення: 19.09.2025).

101. Стрибко Т. І. Правовий акт як компонент правової системи України. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. Випуск № 1/2019. С. 7-16.

102. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2014. Т. 155. С. 97-100.

103. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013, № 22, ст.216.

104. Stingl I. Possible selves in the Swiss labour market: Temporalities, immigration regulations, and the production of precarious workers. *Geoforum*. 2021. Vol. 125. P. 1–8.

105. Unterhofer U., Wunsch C. Macroeconomic Effects of Active Labour Market Policies. A Novel Instrumental Variables Approach. 2022. URL: <https://arxiv.org/abs/2211.12437>(дата звернення: 19.09.2025).

106. Бек У. Особливості взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Юридичні науки». № 3 (39). 2023. С. 119-127.

107. Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203). Geneva, 103rd ILC session (11 Jun 2014). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688. (дата звернення: 25.07.2024).

108. Схвалено Стратегію розвитку державної служби зайнятості та проект бюджету Фонду безробіття на 2022 рік. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/shvaleno-strategiyu-rozvitku-derzhavnoyi-sluzhbi-zajnyatosti-ta-proekt-byudzhetu-fondu-bezrobittya-na-2022-rik>. (дата звернення: 25.07.2024).

109. Promote Ukraine. Оновлення правил для ринку праці. Які шанси? 30.04.2020. URL: <https://www.promoteukraine.org/uk/onovlennya-pravil-dlya-rinku-praczi-yaki-shansi/> (дата звернення: 19.09.2025).

110. Dahlberg M., Egebark J., Vikman U., Özcan G. Labor market integration of refugees: RCT evidence from an early intervention program in Sweden. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2024. Vol. 217. P. 614–630.

111. Myers K., Harding S., Pasolli K. Skills Training That Works: Lessons from Demand-Driven Approaches. Montreal: Institute for Research on Public Policy (IRPP), 2021. (IRPP Study; № 84). 30 с.

112. Парпан Т. В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які працюють на дому. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 275-282.

113. Соцький А. М. Самозайнята особа як окремий суб'єкт трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 271-273.

114. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добру кадрів у ринкових умовах: Дисс. ... к.ю.н., Харків, 2009. 201 с.

115. Müller B. Die Umsetzung positiver Schutzpflichten nach Art. 8 EMRK in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen im Schweizer Recht : Dissertation. Monographie. – Zürich–St. Gallen: Dike, 2024. URL: <https://www.dike.ch/media/productattachment/0/202554/978-3-03929-041-3.pdf> (дата звернення: 19.09.2025).

116. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht): SR 220, від 30.03.1911. Bern: Fedlex. URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de (дата звернення: 19.09.2025).

116. Reddit / r/AskSwitzerland. Lost a job. economic reasons. Пост (2025). URL: https://www.reddit.com/r/askswitzerland/comments/1im2n87/lost_a_jobeconomic_reasons/ (дата звернення: 19.09.2025).

117. Крат В. І. Переважне право купівлі частки у праві спільної часткової власності та акцій акціонерному товаристві : дис. канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2003. 195 с.

118. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970-1980). URL: <https://sum.in.ua/>. (дата звернення: 25.07.2024).

119. Смолярова М. Сутність пільг у правовому стимулюванні роботодавців. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. Спеціальний випуск № 2 (121). С. 488-492

120. Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні : постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022. Офіційний вісник України. 2022. № 44. Ст. 2394.

121. Луценко О. Є. Переважне право працівників на залишення на роботі: абсолютне чи відносне? *Прикарпатський юридичний вісник*. 2025. № 3 (62). С. 20–26.

122. Яковлев О. А. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 7. С. 392–395.

123. Шаповалова К. Р. Правове забезпечення гідної праці кліматичних трудових мігрантів: виклики, ризики та рекомендації. 2025. Тези доповідей і наукових повідомлень учасників XV Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченій пам'яті члена-кореспондента НАПрН України, заслуженого діяча науки і техніки України, доктора юридичних наук, професора О. М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовтня 2025 р.). Харків. С. 517-524.

124. Mayer Brown. US Supreme Court Clarifies Standard in Reverse Discrimination Cases. Client Update. 06.06.2025. URL: <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2025/06/us-supreme-court-clarifies-standard-in-reverse-discrimination-cases> (дата звернення: 19.09.2025).

125. Baines v. Walgreen Co., №. 16-3335 (7th Cir., 12.07.2017) : апеляційна постанова у справі про реталіацію. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca7/16-3335/16-3335-2017-07-12.html> (дата звернення: 19.09.2025).

126. Lehmann A. I. Factors associated with employment and expected work retention among persons with multiple sclerosis: findings of a cross-sectional citizen science study. *Journal of Neurology*. 2020. Volume 267, P. 3069-3082.

127. Показники захворюваності на розсіяний склероз в Україні є критичними, а ефективне лікування – відсутнє. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3254974-v-ukraini-pokazniki-zahvoruvanosti-na-rozsianij-skleroz-e-kriticnimi-eksperti.html>. (дата звернення: 25.07.2024).

128. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50, стор. 375.

129. Unser Anspruch: 360°-Rechtsberatung mit Erfahrung und Weitblick. URL: <https://www.ahs-kanzlei.de/de>. (дата звернення: 25.07.2024).

130. Vorrang der Änderungskündigung. BAG, Urteil vom 3. April 2008 – 2 AZR 500/06. URL: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/kommentare/vorrang-der-aenderungskuendigung>. (дата звернення: 25.07.2024).

131. Поліщук В. Трудові права та соціальний захист людей з інвалідністю: аналіз судової практики. Вища школа адвокатури НААУ, 20.06.2024. URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/trudovi-prava-ta-socialnii-zaxist-liudei-z-invalidnistiu-analiz-sudovoyi-praktiki> (дата звернення: 19.09.2025).

132. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків: Консум, 2009. 636 с.

133. Теорія держави і права: підручник; за ред. О. В. Петришина. Харків: Право, 2015. 368 с.

134. Гамбург І. А., Гамбург С. Л., Сутність публічного права у державах романо-германської та англо-американської правових сімей: порівняльний аналіз. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 10. 2021. С. 20-23.

135. Тютюнник В. К. Особливості правового регулювання службово-трудова відносин на державній службі. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 2 (38). 2019. С. 153-160.

136. Rudolph R. Richterliche Rechtsfindung im Arbeitsrecht. Zürich/Basel/Genf: Schulthess, 2021. 492 s.

137. Gilligan C. In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Harvard University Press. 1982. 326 p.

138. Fredman S. *Discrimination Law*. Clarendon law series. Oxford University Press. 2011. 348 p.

139. Budig, M. J., England, P. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*. № 66(2). 2001. P. 204-225.

140. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

141. Рекомендація № 165 «Про рівний обіг та рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками: Рекомендації; Міжнародний документ Міжнародної організації праці від від 23.06.1981. № 165. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

142. Барб'єрі, П., Кутулі, Г., Гетто, Р., та Шерер, С. Часткова зайнятість як спосіб підвищення зайнятості жінок: (Де) це працює? *Міжнародний журнал порівняльної соціології*, № 60(4). 2019. С. 249-268.

143. Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. Is Disability Disabling in All Workplaces? *Workplace Disparities and Corporate Culture*. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, № 48(3). 2009. P. 381-410.

144. Hamza G. Reflections on Labour Relations in Roman Law, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, №3. 2011. P. 34-36.

145. Бостан Л. М., Бостан С. К. Історія держави і права зарубіжних країн: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. й доп. Київ : Центр учб. літ., 2008. 730 с.

146. Швець В. О. Правове регулювання забезпечення стабільності «трудових правовідносин» за часів Київської Русі. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 71-75.

147. Остапенко Л. О. Про специфіку трудових відносин та діяльності в Європі у Середні віки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : *Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 198-201.

148. Політанський В. С. Покоління прав людини як виклик для правового регулювання суспільства. *Науковий вісник Ужгородського національного*

університету : серія: *Право*. гол.ред. Ю.М. Бисага. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2018. Т. 1. Вип. 52. С. 45-47.

149. Bruner, Robert F. and Miller, Scott C., The Great Industrial Revolution in Europe: 1760-1860. *Darden Case*. №. UVA-F-1926, URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3626118>. (дата звернення: 25.07.2024).

150. Tosstorff T. The International Trade-Union Movement and the Founding of the International Labour Organization. *Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis*. № 50. 2005. P. 399-433.

151. International Labour Organization, Department of Communication, The ILO: What it is. What it does, 2004, 4. URL: <https://www.ilo.org/publications/ilo-what-it-what-it-does>. (дата звернення: 25.07.2024).

152. Fried John H. E. Relations between the United Nations and the International Labor Organization. *American Political Science Association*. 2014. № 41(5). P. 963-977.

153. Mahaim E. «The Historical and Social Importance of International Labor Legislation», *Engineering Social Peace: Networks, Ideas, and the Founding of the International Labour Organization*. № 50. 2005. P. 435-466.

154. Martini M., Pierre Vernus P. Tisseurs et tisseuses en soie au travail dans les ateliers de la Fabrique de Lyon au milieu du XIXe siècle, in. *Le Mouvement Social*. №. 276-3. 2021. P. 71-92.

155. Hasselbalch O. The Roots: The History of Nordic Labour Law. Stockholm Institute for Scandianvian Law. 2002. 25 p.

156. David R. International encyclopedia of comparative law. Vol. 2, The legal systems of the world : their comparison and unification. Netherlands, Tübingen, Germany, 1971-1975. 218 p.

157. Kott S. Quelles normes pour quelle justice sociale? 100 ans d'histoire normative. *L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après?*, Genève, 2019, P. 7-37.

158. Конвенція про працю жінок у нічний час № 4: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 29.10.1919 № 4. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_080#Text (дата звернення: 25.07.2024).

159. Конвенція про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості № 5: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 29.10.1919 №5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_109#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

160. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості № 6: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 29.10.1919 № 6. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_079#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

161. Конвенція Про захист і інтеграцію корінного та іншого населення, що веде племінний та напівплеменний спосіб життя, у незалежних державах № 107: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 21.09.2001 № 107. URL: <https://regulation.gov.ua/documents/id142161>. (дата звернення: 25.07.2024).

162. Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 29.10.1919 № 1. URL: file:///C:/Users/HP/Downloads/wcms_749615.pdf (дата звернення: 25.07.2024).

163. Конвенція про зайнятість жінок до та після пологів № 3: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 29.10.1919 № 3. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_315#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

164. Конвенція про нічну працю № 171: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 26.06.1990 № 171. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text. (дата звернення: 25.07.2024).

165. Маложон О. І. Четверте покоління прав людини в контексті української сучасності. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 41-44.

166. Обушенко Н. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. №. 4. Ч. 2 С. 142-146.

167. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : дис. д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Северодонецьк, 2016. 449 с.

168. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. (дата звернення: 25.07.2024).

169. Unemployed based on ILO definition. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/unemployment-underemployment/ilo-unemployed.html>. (дата звернення: 25.07.2024).

170. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 № 530-IX. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2020, № 16, ст.100.

171. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 № 1236. *Офіційний вісник України* від 04.01.2021. 2021 р., № 1, стор. 41, стаття 14.

172. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. *Офіційний вісник України* від 14.06.2022. 2022 р., № 46, стор. 16, стаття 2497.

173. Глебова А. О. Головка С. А. Кадрова політика підприємства: особливості формування у сучасних соціально-економічних реаліях. *Молодий вчений*. № 12 (27). Частина 1. 2015. С. 159-164.

174. Білоха А. І. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право*. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2023. Т. 3. Вип. 75. С. 7-12.

175. Яцкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю : автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 21 с.

176. Сахарук І.С. Право роботодавця на добір працівників: нормативні основи та підстави обмеження реалізації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Випуск 43. Т.3. С. 57-60.

177. Бурак В. Я. Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб від безробіття за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 4. 2024. С. 276-281.

178. Schmid B. Gleichberechtigt heisst nicht gleich. Neue Zürcher Zeitung (NZZ). 06.10.2022. URL: Dike (PDF, література, розділ «Neue Zürcher Zeitung»). (дата звернення: 19.09.2025).

179. The CFO. Workday expands AI push across Europe. 11.12.2024. URL: <https://the-cfo.io/2024/12/11/workday-expands-ai-push-across-europe/> (дата звернення: 19.09.2025).

180. Brown P. The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy. *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 59, №. 4. 2006. P. 670-672.

181. Brown P. The Rise of the Digital Labour Market: Characteristics and Implications for the Study of Education, Opportunity and Work Manuel Souto-Otero, Cardiff University. URL: <https://digitalfuturesofwork.com/wp-content/uploads/2022/08/WP06-The-rise-of-the-digital-labour-market.pdf>. (дата звернення: 28.07.2024).

182. Міжнародна організація з міграції. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage 2021. Geneva: ILO, 2022. 200 с.

183. Rao V. N., Korolova A. Discrimination through Image Selection by Job Advertisers on Facebook. *Proceedings of the 2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAccT '23)*. 2023. DOI: 10.1145/3593013.3594115. URL: <https://arxiv.org/abs/2306.07527> . (дата звернення: 19.09.2025).

184. Tomašev N., Maynard J. L., Gabriel I. Manifestations of xenophobia in AI systems. *AI & Society*. 2024. URL: <https://arxiv.org/abs/2212.07877>. (дата звернення: 19.09.2025).

185. Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини (УВКПЛ). Договірні органи ООН з прав людини: огляд і «зміцнення договірної системи»: офіц. матеріали. довідк. матеріал: «The Human Rights Treaty Body system» (відео-пояснення) та ISHR Academy «The role of OHCHR». URL: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies> ; <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/treaty-body-strengthening> ; (дата звернення: 19.09.2025).

186. Рада Європи. *Рамкова конвенція про штучний інтелект, права людини, демократію та верховенство права* (Framework Convention on AI, CETS № 225) : прийнята 17.05.2024; відкрита для підписання 05.09.2024. – Страсбург: Council of Europe, 2024. URL: <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/the-framework-convention-on-artificial-intelligence> (дата звернення: 19.09.2025).

187. Європейський Союз. Регламент (ЄС) 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 р. про захист фізичних осіб у зв'язку з обробкою персональних даних і про вільний рух таких даних (Загальний регламент про захист даних, GDPR). *Official Journal of the European Union*. 04.05.2016. L 119. С. 1–88.

188. Weerts S., Naous D., El Bouchikhi M., Clavien C. AI Systems for Occupational Safety and Health: From Ethical Concerns to Limited Legal Solutions. *Electronic Government: 21st IFIP WG 8.5 International Conference, EGOV 2022, Linköping, Sweden, September 6–8, 2022, Proceedings*. Cham: Springer, 2022. (Lecture Notes in Computer Science; Vol. 13391). С. 499–514.

189. Гетьманцева Н. Д. Цінність людського капіталу як базова основа розвитку кадрової політики держави. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 3. 2024. С. 238-241.

190. Белоусов В. Д. Проблемні питання кадрової політики в системі забезпечення соціальної безпеки держави. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1. 2024. С. 234-237.

191. Атаманюк Р. Ф. Ринок праці України: проблеми та можливості їх вирішення. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 1 (271). С. 55–65.

192. Міжнародна організація праці (ILOSTAT). International Standard Classification of Occupations (ISCO): concepts and definitions. URL: <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/> (дата звернення: 19.09.2025).

193. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці: Закон України № 4353-IX від 15.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4353-20#Text> (дата звернення: 19.09.2025).

194. Постанова Верховного Суду від 19.12.2023 у справі № 295/5301/21: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_19_12_2023_roku_u_spravi_295_5301_21/ (дата звернення: 19.09.2025).

195. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні : автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2006. 17 с.

196. Kanyemba M. Impact of recruitment and selection on organizational productivity. Evidence from staff of a university in South Africa. February 2015. *Corporate Ownership and Control*. V. 12. P. 177-185.

197. Rozario, S.D.; Venkatraman, S.; Abbas, A. Challenges in Recruitment and Selection Process: An Empirical Study. *Challenges* 2019. URL: <https://doi.org/10.3390/challe10020035>. (дата звернення: 28.07.2024).

198. Біндюженко В. М. Система набору та відбору персоналу організації та формування кадрової політики. *Ефективна економіка*. 2017. №5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5602>. (дата звернення: 28.07.2024).

199. Маркова С.В., Олійник О.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. Запоріжжя: ЗНУ, 2013. 80 с.

200. Hogler R. Internet recruiting and employment discrimination: A legal perspective. *Human Resource Management Review*. № 8 (2). 1998. P. 149-164.

201. Кагановська Т. Є. Застосування кадрових технологій на державній службі: правова характеристика. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2014. Вип. 17. С. 7-11.

202. Хитра О. В. Професійний добір персоналу на підприємствах індустрії гостинності з використанням сучасних рекрутингових технологій. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. № 17. С. 167-180.

203. Хміль Ф. І. Управління персоналом. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.

204. Іванова С. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину. Дніпро : Моноліт, 2019. 304 с.

205. Класифікатор професій ДК 003:2010: Наказ, класифікатор Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої

політики від 28.07.2010 № 327 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>. (дата звернення: 28.07.2024).

206. Цуруль О. А. Менеджмент в державних організаціях. Київ: ВД «Професіонал», 2005. 576 с.

207. Великий енциклопедичний юридичний словник за ред. Ю. С. Шемшученко. Київ. 2007. 992 с.

208. Кулакова С. Ю. Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2018. № 1.: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2018/47. (дата звернення: 28.07.2024).

209. Остапенко Л. О., Андрушко С. В., Кузь А. О. Роль блокчейну в трудовому праві: значення для особи працівника. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1. 2023. С. 192-195.

210. Understanding Supplemental Security Income (SSI) Overview -- 2024 Edition. URL: <https://www.ssa.gov/ssi/text-over-ussi.htm>. (дата звернення: 28.07.2024).

211. Horváth I. The Role of Digitisation in Employment and Its New Challenges for Labour Law Regulation The Hungarian, Italian and Spanish Solutions, Comparison, and Criticism. URL: https://www.researchgate.net/profile/AndreaSitzia/publication/360212569_The_Role_of_Digitisation_in_Employment_and_Its_New_Challenges_for_Labour_Law_Regulation/links/64188ef066f8522c38bd8b36/The-Role-of-Digitisation-in-Employment-and-Its-New-Challenges-for-Labour-Law-Regulation.pdf. (дата звернення: 28.07.2024).

212. Кравчук О. І. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. Т. 6, № 1. С. 92-110.

213. The Impact of Artificial Intelligence on the Legal Profession Position Paper of The Law Society of Hong Kong January 2024. URL: https://www.hklawsoc.org.hk/-/media/HKLS/Home/News/LSHK-Position-Paper_AI_EN.pdf?rev=942df783f977493ca0579b2311cf7e01. (дата звернення: 28.07.2024).

214. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1996, № 39, ст. 181.

215. Івчук Ю. Ю. Реалізація принципу верховенства права у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1. 2024. С. 256-259.

216. Yaroshenko, O. M., Chanysheva, H. I., Melnychuk, N. O., Melnyk, K. Y., & Ivchuk, Y. Y. Employment of people with disabilities: European experience and ways of improvement in Ukraine. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. № 38. 2024. P. 237-254.

217. Roessler, R. T., & Rumrill, P. D. Strategies for Improving Career Services for College Students with Disabilities. Results of a Focus Group Study of Key Stakeholders. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, № 25(2), 2012. P. 145-159.

218. Geyer J.G. Conditions influencing the availability of accommodations for workers who are deaf or hard-of-hearing *Journal of Rehabilitation*. № 65(2). 1999. P. 42-50.

219. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР (БВР)*, 1991, № 21, ст.252.

220. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua>. (дата звернення: 03.08.2024)

221. Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities: A Review of Research in the United States. *Journal of Vocational Rehabilitation*. № 38(1). 2013. P. 1-10.

222. Gasper J., Palan M., Muz B. 2020. Survey of Employer Policies on the Employment of People with Disabilities. 2020. 175 p.

223. Roessler, Richard & Hennessey, Mary & Rumrill, Phillip. Strategies for Improving Career Services for Postsecondary Students With Disabilities Results of a Focus Group Study of Key Stakeholders. *Career Development for Exceptional Individuals*. 30. 2007. P. 158-170.

224. Luecking, R. G. Emerging Employer Views of People with Disabilities and the Future of Job Development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, № 29(1), 2008. P. 3-13.

225. Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. Barriers to Employment as Experienced by Disabled People: A Qualitative Analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, № 24(1). 2009. P. 63-75.

226. Bonaccio S, Connelly CE, Gellatly IR, Jetha A, Martin Ginis KA. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol*. 2020. № 35(2). P. 135-158.

227. Боднар В. В. Поняття та юридична природа переважних прав. *Університетські наукові записки*. 2011. № 4. С. 119-125.

228. Пожарова О. Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С. 160-164.

229. Sectoral Policies Department (SECTOR). URL: <https://www.ilo.org/sectoral-policies-department-sector>. (дата звернення: 03.08.2024)

230. Gilli Y. Das Gesundheitswesen leidet nicht an einer Reformblockade sondern an einer eigentlichen Regulierungsflut. URL: <https://www.nzz.ch/meinung/im-gesundheitswesen-wird-die-vergangenheit-reguliert-ld.1751001>. (дата звернення: 03.08.2024).

231. Пожарова О. В., Тарасенко В. С. Регулювання праці окремих категорій працівників : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 1 курсу за освітнім ступенем «магістр» ф-ту адвокатури та антикорупц. діяльності. Одеса: Фенікс, 2022. 78 с.

232. David R. Les grands systèmes de droit contemporains. (Droit comparé) sem-link Chevallier Jean-Jacques. *Revue française de science politique Année 1965*. № 15-3 P. 572-574.

233. Серета О. Г., Сільченко С. О. Диференціація як принцип правового регулювання трудових відносин професійних спортсменів. *Прикарпатський юридичний вісник*. Випуск 2 (55), 2024. С. 52-55.

2334. Кисельова О. І. Особливості трудових відносин зі спортсменами-професіоналами. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 4. С. 57-64.

235. Регламент Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів : Прийнятий Виконавчим комітетом ФФУ від 03.07.2014 р. URL: http://www.ffu.org.ua/files/ndocs_602.pd. (дата звернення: 03.08.2024).

236. Положення про статус баскетболіста України, порядок підписання контрактів, переходів гравців з одного клубу/команди до іншого. URL: <http://i.fbu.kiev.ua/1/files/global/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0/7%20-%20%D0%A1%D0%A2%D0%90%D0%A2%D0%A3%D0%A1-%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%95%D0%A5%D0%9E%D0%94%D0%AB%20%2028%20%20%D0%A7%D0%95%D0%9C%D0%9F.pdf>. (дата звернення: 04.08.2024).

237. Welch R. Employment law in sport. 2017. URL: https://www.researchgate.net/publication/320555659_EMPLOYMENT_LAW_IN_SPORT. (дата звернення: 04.08.2024).

238. Ярошенко О. М. До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. *Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика». 2022. Т. 2. Вип. 72. С. 32-36.

239. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 № 481. *Офіційний вісник України* від 13.05.2022. 2022 р., № 37, стор. 115, стаття 1988.

240. Philips J. On Setting Priorities among Human Rights. *Human Rights Review*. 2013. № 15(3). P. 239-257.

241. Shapovalova K. To the modern dimension of the right to work. «*Wie die Zeit vergeht*» APARIUZ XXV. 2024. P. 189-201.

242. Chen F., Li R. Improvement and Replacement: The Dual Impact of Automation on Employees' Job Satisfaction. *Systems*. 2024. Vol. 12, № 2. Article 46. URL: <https://www.mdpi.com/2079-8954/12/2/46> (дата звернення: 19.09.2025).

243. Digital Policy Alert. Report: *Geopolitical Tensions in Digital Policy*. 08.04.2025. URL: <https://digitalpolicyalert.org/report/geopolitical-tensions-in-digital-policy> (дата звернення: 19.09.2025).

244. Human Rights Watch. UAE: Migrant Worker Abuses Linked to Broader Climate Harms. 21.11.2023. URL: <https://www.hrw.org/news/2023/11/21/uae-migrant-worker-abuses-linked-broader-climate-harms> <https://www.hrw.org/video-photos/video/2023/11/21/uae-migrant-worker-abuses-linked-broader-climate-harms>. (дата звернення: 19.09.2025).

245. Equidem. Submission to UN Special Rapporteur consultation on access to information on climate change and human rights: *Delivery Service*. 07.03.2025. URL: <https://equidem.org/submission-to-un-special-rapporteur-consultation-on-access-to-information-on-climate-change-and-human-rights-delivery-service/> ; <https://equidem.org/submission-to-un-special-rapporteur-consultation-on-access-to-information-on-climate-change-and-human-rights-renewables/> (дата звернення: 19.09.2025).

246. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15. *Офіційний вісник України* від 11.03.2005 2005 р., № 8, стор. 188, стаття 455.

247. Цікало В. І. Засада пропорційності здійснення переважного права учасників товариства на придбання частки (її частини) іншого учасника. *Juris Europensis Scientia*. Випуск 1. 2023. С. 42-46.

248. Опара Н.Г. Поняття та правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 185-188.

249. Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста: Закон України від 23.09.1997 № 540/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1997, № 50, ст. 302.

250. Трудове право: підручник / за ред. О. М. Ярошенка, С. М. Прилипка, А. М. Слюсаря та ін. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2021. 544 с.

251. Чанишева Г. І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 8-17.

252. Shapovalova K. Labour The right to work in a transnational context: challenges, gaps and innovative approaches to ensuring migrants, rights under BHR toolkit: submission to the UN Working Group on Business and Human Rights (80th session). 2025. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/workinggroupbusiness/cfis/labour-migration/subm-labour-migration-business-aca-kateryna-shapovalova.pdf>. (дата звернення: 19.09.2025).

253. Бутіна Л. Трансформація секторів будівництва та нерухомості: як штучний інтелект впливає на ці галузі? Easy.bi Blog, 03–04.06.2025. URL: <https://www.easy.bi/blog/transforming-the-construction-and-real-estate-sectors-how-is-ai-making-an-impact-in-these-industries> (дата звернення: 19.09.2025).

254. Kasson R. Robotics in Extreme Environments: Designing for Environmental Adaptation. Boston Engineering Blog, 01.05.2025. URL: <https://blog.boston-engineering.com/robotics-in-extreme-environments-designing-for-environmental-adaptation> (дата звернення: 19.09.2025).

255. Johnson Kh. Robots, AI, and the Road to a Fully Autonomous Construction Industry. *VentureBeat*, 23.04.2020. URL: <https://venturebeat.com/ai/robots-ai-and-the-road-to-a-fully-autonomous-construction-industry> (дата звернення: 19.09.2025).

256. The Guardian. Australia has been hesitant – but could robots soon be delivering your pizza? 11.05.2025. URL: <https://www.theguardian.com/technology/2025/may/11/australia-has-been-hesitant-but-could-robots-soon-be-delivering-your-pizza> (дата звернення: 19.09.2025).

257. Reasons behind the pay gap between women and men. URL: <https://www.ebg.admin.ch/en/reasons-behind-the-pay-gap-between-women-and-men>. (дата звернення: 03.08.2024).

258. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111: Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text. (дата звернення: 04.08.2024).

259. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с.

260. Костюченко О. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 74-79.

261. Хазах К. О. Державне регулювання мінімальної заробітної плати: зарубіжний досвід та українські реалії. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2013 № 1. Том 3 С. 216-220.

262. Кількість зареєстрованих безробітних. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/>. (дата звернення: 03.08.2024).

263. Schnittstellen werden zu Nahtstellen Gemeinsam für eine nachhaltige berufliche und soziale Integration. URL: <https://www.iiz.ch/de>. (дата звернення: 03.08.2024).

264. Трудове право України: підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Київ: Видав. Дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

265. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків. 2007. 476 с.

266. Karakuts A., Schedrin Y., Davymuka O. Future of Ukraine. Workforce. 2023. 32 p.

267. Гоць А. А. Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2017. № 11. С. 70-75.

268. Frey C. B., Osborne M. «The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?» *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. Elsevier, vol. 114(C). P. 254-280.

269. Про підвищення престижності шахтарської праці: Закон України від 02.09.2008 № 345-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2008, № 42-43, ст. 293.

270. Гендероване суспільство / пер. С. Альошкіна. Київ : Сфера, 2003. 481 с.

271. Shore L. Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*. 2011. № 36. P. 1013-1031.

272. Findlay P. Skills and the social value of work. URL: https://strathprints.strath.ac.uk/73747/1/Findlay_EE_2019_Skills_and_the_social_value_of_work.pdf. (дата звернення: 03.08.2024).

273. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010. URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2010/724/de>. (дата звернення: 03.08.2024).

274. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. *Офіційний вісник України* від 20.09.2002. 2002 р., № 36, стор. 65, стаття 1699.

275. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.). *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964*. Т. I. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 581-586.

276. International Labour Organization (ILO). Care at Work: Investing in care leave and services for a more gender-equal world of work. Geneva: ILO, 2022. URL: <https://www.ilo.org/publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work>: (дата звернення: 19.09.2025).

277. OECD Family Database. PF2.1: Parental leave systems. Paris: OECD, 2025. URL: https://webfs.oecd.org/elscom/Family_Database/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf. (дата звернення: 19.09.2025).

278. Рекомендації МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964*. Т. I. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 587-589.

279. Zanolli N. Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace. URL: <https://workplacemobbing.com.au/wp-content/uploads/2018/09/MOBBING-PDF-Version-2014-2.pdf>. (дата звернення: 04.08.2024).

280. Про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: Конвенція Міжнародної організації праці № 190. URL: [file:///C:/Users/HP/Downloads/wcms_750459%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/wcms_750459%20(1).pdf). (дата звернення: 04.08.2024).

281. Ex-Kaderfrau zwingt Konzern zur Kapitulation. URL: <https://www.tagesanzeiger.ch/ex-kaderfrau-zwingt-konzern-zur-kapitulation-557391417079>. (дата звернення: 04.08.2024).

282. Про викорінення насильства та домагання у сфері праці: Рекомендація Міжнародної організації праці № 206. URL: file:///C:/Users/HP/Downloads/wcms_712184.pdf. (дата звернення: 04.08.2024).

283. Косенко Є. Є., Бондар О. С. Звільнення працівників в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 5. 2023. С. 166-169.

284. Дубас Т. В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200-203.

285. Трудове право України: Підручник. За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ: Знання, КОО, 2001. 564 с.

286. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Конвенція, Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 22.06.1982 № 158. *Офіційний вісник України* від 14.12.2007. 2007 р., № 92, стор. 208, стаття 3388.

287. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань: Закон України від 04.06.2024 № 3768-ІХ. *Офіційний вісник України* від 16.07.2024. 2024 р., № 62, стаття 3690.

288. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418. Європейська соціальна хартія (переглянута), Страсбург, 03 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 418.

289. PwC Switzerland. Wrongful dismissal due to age under the new jurisdiction by the Swiss Federal Supreme Court (Art. 336 CO). URL: <https://www.pwc.ch/en/insights/regulation/wrongful-dismissal.html>. (дата звернення: 19.09.2025).

290. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин. Київ, 2020. 142 с.

291. Вишновецька С. В., Амелічева Л. П. Концепт та зміст проєкту Закону України «Про працю» як майбутньої основи врегулювання цивілізованих трудових

відносин: усі «за» та «проти». *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2023. № 2 (2022). С. 187-197.

292. Бабенко Є. В. Масове вивільнення працівників при припиненні трудових правовідносин у разі змін в організації виробництва і праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 2 (36). С. 58–66.

293. Новіков Д. О. Важкий вибір вітчизняного трудового права між «перегонами на дно» та збереженням принципу *in favorem*. *Юридичний науковий електронний журнал (LSEJ)*. 2015. № 4. С. 128–132.

294. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Гнучкість ринку праці як інструмент ефективного використання та розвитку людського капіталу. *Економіка: реалії часу*. 2024. № 6 (76). С. 27–36.

295. Яцкевич І. І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1(11). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>.

296. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)* від 21.07.2008. 2008 р., № 29, стор. 279.

297. Боровська І. А. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу: окремі аспекти правового регулювання. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 3 листопада 2017 року)*. С. 141-144.

298. Постанова Верховного Суду від 20.03.2020. Справа № 200/13877/15-ц. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/88448925>. (дата звернення: 04.08.2024).

299. Постанова Верховного Суду від 12.05.2021. Справа № 561/1030/1 URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/97005415>. (дата звернення: 04.08.2024).

300. Микитюк С. О., Микитюк В. О. Продуктивна зайнятість і продуктивність праці як умови реалізації концепції гідної праці. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. Випуск 1 (49) 2021. С. 151-155.

301. Ashmore D., Heaton A. UK redundancy protection – significant changes from April 2024. *Employment Law Watch* (Reed Smith). 21.02.2024. URL: <https://www.employmentlawwatch.com/2024/02/articles/employment-uk/uk-redundancy-protection-significant-changes-from-april-2024/> (дата звернення: 19.09.2025).

302. Reed Smith LLP (Ashmore D., Heaton A. та ін.). UK Employment Law Update April 2024. 10.04.2024. URL: <https://www.reedsmith.com/en/perspectives/2024/04/uk-employment-law-update-april-2024> (дата звернення: 19.09.2025).

303. Brother S. Postpartum and the Pressure to Work. *Anthós* (Portland State University Undergraduate Honors Journal). 2023. URL: <https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1167&context=anthos> (дата звернення: 19.09.2025).

304. California Health Care Foundation (CHCF). New Study Uncovers the Heavy Financial Toll of Untreated Maternal Mental Health Conditions. 30.04.2019. URL: <https://www.chcf.org/resource/new-study-uncovers-heavy-financial-toll-untreated-maternal-mental-health-conditions/>. (дата звернення: 19.09.2025).

305. World Bank (Let's Talk Development blog). In 38 countries, women can still be fired for being pregnant. 13.05.2021. URL: <https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/38-countries-women-can-still-be-fired-being-pregnant> (дата звернення: 19.09.2025).

306. FindLaw (Small Business Blog). Employee smoke breaks cost you \$3K per year?. URL: <https://www.findlaw.com/legalblogs/small-business/employee-smoke-breaks-costs/> (дата звернення: 19.09.2025).

307. Ohio State University News. Study: Companies pay almost \$6,000 extra per year for each employee who smokes. 03.06.2013. URL: <https://news.osu.edu/study-companies-pay-almost-6000-extra-per-year-for-each-employee-who-smokes/> (дата звернення: 19.09.2025).

308. Girsberger E. M. Mothers at Work in Switzerland: Impact of First Paid Maternity Leave on Mothers' Earnings and Employment. URL: https://conference.iza.org/conference_files/SUM_2019/karunanethy_k28091.pdf. (дата звернення: 04.08.2024).

309. Federal Act on the Amendment of the Swiss Civil Code: (Part Five: The Code of Obligations) of 30 March 1911 (Status as of 1 January 2024). URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/en. (дата звернення: 04.08.2024).

310. Судова влада України. Суд поновив на роботі незаконно звільнену медичну сестру. 17.07.2019. URL: <https://court.gov.ua/archive/747571/> (дата звернення: 19.09.2025).

311. Medplatforma. Роботодавець не приймає від медпрацівника заяви про звільнення: як діяти. 23.03.2018. URL: <https://medplatforma.com.ua/article/1391-robotodavets-ne-priyma-vd-medpratsvnika-zayavi-pro-zvlnennya> (дата звернення: 19.09.2025).

312. Рішення Тернопільського міськрайонного суду Тернопільської області від 12.04.2024 у справі № 607/11759/23. URL: <https://zakononline.ua/court-decisions/show/118829997> (дата звернення: 19.09.2025).

313. Соловей А. А. Дослідження соціальної справедливості в межах трудового права. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць*. 2019. № 1 (41). С. 108-113.

314. Бортник С. М. Трудове право України: підручник. МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.

315. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ. *Офіційний вісник України* від 22.04.2022. 2022 р., № 31, стор. 40, стаття 1634.

316. Мінка Т. П. Онтологічна характеристика правового режиму. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 123-127.

317. Гайдамака І.О. Правовий режим: поняття та види. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. Харків: Право, 2008. Вип. 15. С. 120-127.

318. Чанишева Г.І. Деякі аспекти реалізації колективних трудових прав в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.)*. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 19-23.

319. Некрасова А. Робота під час війни. 2022. URL: <https://eba.com.ua/roboata-pid-chas-vijny/>. (дата звернення: 06.08.2024)

320. Yaroshenko O.M., Smorodynskyi, V. S., Silchenko, S. O., Vetukhova, I. A., Zaika, D. I. The Crisis of Labor Migration during the Russia-Ukraine War. *New Labor Forum*, Volume 32, Issue 3, September 2023, P. 80-88.

321. Бурак В.Я. Можливості соціального діалогу в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.)*. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 72-74.

322. Ministry of Finance, Economic Planning and Development, Mauritius: Housing Census – Main Results, in: *Economic and Social Indicators 1686*. 2022. 2. 19 p.

323. Shapovalova K., The Role of Labour Law in Enabling Mechanisms for Mitigating Military Conflicts. A Legal Model of Peace, in: *conexus 7/1 2024: Krieg und Frieden* (ed. Wolfgang Rother).

324. Staatssekretariat für Migration SEM: Beschäftigungsgrad / Lohn, arbeitsmarktrelevante Merkmale, available at. 2024. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/ukraine/statistiken.html>. (дата звернення: 06.08.2024)

325. OGer ZH LA150046 (23. November 2015). URL: https://www.gerichte-zh.ch/entscheide/entscheide-neuheiten.html?tx_frponentscheidsammlungextended_pi5%5Bneuheit%5D=194. (дата звернення: 06.08.2024).

326. Mantouvalou V. *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford, Portland, Oregon: Hart Publishing, 2015, 368 p.

327. Ukrainian refugees in Germany: Why few work for a living. URL: <https://www.infomigrants.net/en/post/55391/ukrainian-refugees-in-germany-why-few-work-for-a-living>. (дата звернення: 06.08.2024).

328. Bauer T. Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt : Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten: im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI. 112 p.

329. Серета О. Г. Деякі питання регулювання оплати праці в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.)*. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 39-42.

330. Ільяш Л. Оплата праці педпрацівників: нюанси нарахування. *Баланс-Бюджет*. 2021. № 43. С. 16-21.

331. Про затвердження Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022. № 326. *Офіційний вісник України* від 05.04.2022. 2022 р., № 26, стор. 67, стаття 1413.

332. Запара С. І. Загрози та перспективи розвитку трудових відносин в Україні з урахуванням цілей сталого розвитку. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.)*. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 54-59.

333. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2017, № 38-39, ст.380.

334. Коваленко О. О. Проблеми свободи волі працівника та роботодавця у закладах освіти в умовах воєнного стану щодо призупинення трудового договору. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.)*. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 31-34.

335. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2011, № 42, ст.435.

336. Tanielian T., Jaycox L. H. Invisible Wounds of War: Psychological and Cognitive Injuries, their Consequences, and Services to Assist Recovery. Santa Monica. CA: RAND Corporation. 2008. URL: <https://doi.org/10.1037/e527612010-001>. (дата звернення: 06.08.2024).

337. Kocher E. Digital work Platforms at the interface of labour law. Regulating market Organisers. Bloomsbury Academic.London, 2022. 248 p.

338. Hackl A., Gardiner D. *Towards decent work for young refugees and host communities in the digital platform economy in Africa: Kenya, Uganda, Egypt*. Geneva: International Labour Organization, 2021. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_816539.pdf(дата звернення: 19.09.2025).

339. Sasaki S. Digital labour platforms can advance social justice by focussing on worker welfare : Opening remarks (Deputy Director, ILO DWT/CO–New Delhi). 2024. URL: <https://www.ilo.org/resource/statement/digital-labour-platforms-can-advance-social-justice-focussing-worker> (дата звернення: 19.09.2025).

340. Міжнародна організація праці. Керівний орган. A normative gap analysis on decent work in the platform economy (GB.347/POL/1) : 347-а сесія, Женева, 13–23 березня 2023 р. URL: <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>.

341. Aleksynska M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses. *ILO Working Paper*. № 32. 2021. P. 69–81.

342. Hauben H. The platform economy and precarious work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. Luxembourg. 2020. 84 p.

343. Prassl Jeremias A. The Concept of the Employer. 1st ed. *Oxford University Press*. 2015. P. 18–25.

344. Eurofound. The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2021. 78 p.

345. EU-OSHA, 2021a EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work, Digital platform work and occupational safety and health: A review, 2021a. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>. (дата звернення: 29.08.2024).

346. Шаповалова К.Р. Особливості реалізації переважного права в умовах зайнятості на цифрових трудових платформах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 9. С. 171-176.

347. Міжнародна організація праці. World Employment and Social Outlook 2021. Інтерактивний дайджест (Digital Guides): «What makes digital labour platforms so different?» URL: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/world-employment-social-outlook-2021> (дата звернення: 19.09.2025).

348. EU-OSHA (Європейське агентство з безпеки й гігієни праці). Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. URL: <https://op.europa.eu/.../publication/49a265d4-b0a3-11ec-83e1-01aa75ed71a1> (дата звернення: 19.09.2025).

349. Мельник В. П. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету: серія: Право*. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 134–138.

350. Connor P. The Digital Footprint of Europe's Refugees. Washington, DC: Pew Research Center, 2017. URL: PDF: https://www.pewresearch.org/global/wp-content/uploads/sites/2/2017/06/Pew-Research-Center_Digital-Footprint-of-Europes-Refugees_Full-Report_06.08.2017.pdf. (дата звернення: 19.09.2025).

351. Eurofound. Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. (Policy brief; EF/19/045/EN). URL: : <https://www.bollettinoadapt.it/wpcontent/uploads/ef19045en.pdf>. (дата звернення: 19.09.2025).

352. Дума В. Підходи до праворозуміння та реалізації правових норм. *Правова інформатика*. 2009. № 1. С. 46-52.

353. Сердюк І. А. Реалізація норм права: питання термінологічної визначеності та змістовної наповненості. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 74-78.

354. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія; Львівський національний університет ім. І. Франка. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.

355. World Bank (U. Gentilini, M. Grosh, J. Rigolini, R. Yemtsov, eds.). Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices. –

Washington. DC: The World Bank, 2020. URL: <https://documents.worldbank.org/.../exploring-universal-basic-income-a-guide-to-navigating-concepts-evidence-and-practices>. (дата звернення: 19.09.2025).

356. Cherry M. A. A Taxonomy of Virtual Work. *Georgia Law Review*. 2011. Vol. 45, № 4. С. 951–1013.

357. 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-ІХ. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2021, № 20, ст.178.

358. Зінченко О. В. Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця : дис. ... докт. філософії в галузі знань 08 «Право» : спец. 081 Право; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого ; М-во освіти і науки України. Харків, 2023. 188 с.

359. EU AI Act: first regulation on artificial intelligence. URL: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>. (дата звернення: 06.08.2024).

360. Muhl E., Andorno R. Neurosurveillance in the workplace: do employers have the right to monitor employees' minds? *Frontiers in Human Dynamics*. № 15. 2023. P. 1-11.

361. Borbón D., Ramírez J. Between politics and scholarship: the (un)settled debate over neurorights. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/political-science/articles/10.3389/fpos.2024.1335561/full>. (дата звернення: 06.08.2024).

362. Neurotechnology and human rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/advisory-committee/neurotechnologies-and-human-rights>. (дата звернення: 06.08.2024).

363. Укрінформ, Українці внесли до бюджету Польщі. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-diaspora/3968958-ukrainci-torik-vnesli-do-budzetu-polsi-majze-4-mlrd.html> (дата звернення: 19.09.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

**СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО
АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ**

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Шаповалова К. Р. Реалізація переважного права при доборі кадрів: сучасний стан та перспективи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 4. С. 220–224. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-4/50>.

2. Шаповалова К. Р. Актуальні проблеми реалізації механізму застосування переважного права залишення на роботі при вивільненні працівників. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 6. С. 66–71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2023-6-11>.

3. Шаповалова К. Р. Особливості реалізації переважного права в умовах зайнятості на цифрових трудових платформах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 9. С. 171–176. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/38>.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Шаповалова К. Р. До питання переважних прав при звільненні. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до 30-річчя юридичного факультету СНУ ім. В. Даля (м. Дніпро, 19 трав. 2022) / СНУ ім. В. Даля. Дніпро, 2022. С. 166–170.

2. Шаповалова К. Р. До питання реалізації переважного права на працю в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану* : матеріали круглого столу (м. Львів, 12 трав. 2022 р.) / за ред. П. Д. Пилипенка, О. Г. Середи, Л. П. Амелічева. Львів, Харків, Вінниця, 2022. С. 210–213.

3. Шаповалова К. Р. Щодо деяких питань цифровізації в трудовому праві. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2022 р.) / за ред. Б. Г. Розовського. Київ, 2022, С. 68–73.

4. Shapovalova K.R. To some foreign aspects of pre-emptive right work. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 трав. 2023 р.). 2023. С. 142–147.

Таблиці

Таблиця 1. Акти у сфері права на працю

Аспект / джерело	Зміст правового регулювання	Виявлена проблема / оцінка
Акти МОП, зокрема Конвенція № 29, № 105	Заборона щодо примусової чи обов'язкової праці; скасування примусової праці,	Програмний характер норм.
Загальна декларація прав людини	Стаття 23 (1) закріплює право кожної людини на працю, вільний вибір роботи, справедливі й сприятливі умови праці та захист від безробіття.	Норма має універсальний характер і задає загальний стандарт, але не містить конкретних процедурних механізмів реалізації та контролю виконання [28, с. 14; 29].
Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права	Пакт визнає право на працю як необхідну умову реалізації інших прав людини та складову людської гідності; конкретизує зміст права, включно із заборонаю примусової праці (ст. 6), а також покладає на державу обов'язок створювати умови для реалізації права на працю (консультації, навчання, політики повної зайнятості).	Попри більш деталізований характер норм Пакту, обов'язки держави часто реалізуються фрагментарно; відсутність ефективних внутрішніх механізмів імплементації нівелює потенціал цих положень [30].
Гаванська хартія	Пункт 1 статті 3 покладає на держави обов'язок вживати заходів для забезпечення	Декларована мета повної та продуктивної зайнятості не трансформується в реальні

	повної та продуктивної зайнятості відповідно до національних політичних, економічних та соціальних інститутів.	гарантії для конкретної особи; відсутня кореляція між проголошеними стандартами та фактичним станом ринку праці [31].
Конституція України	Стаття 43 гарантує право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується.	Конституційна норма є базовою, але носить переважно рамковий характер і не визначає практичних інструментів доведення порушення права на вільний вибір праці [32].
ЗУ «Про зайнятість населення»	Частина 2 статті 3 встановлює заборону примушування до праці в будь-якій формі; вільний вибір не працювати не може бути підставою для покарання.	Законодавча заборона примусової праці не враховує ситуації фактичного економічного примусу, коли особа змушена погоджуватися на небажані умови праці заради мінімального забезпечення існування [33].
Проекти Трудового кодексу України	Проекти закріплюють заборону примусової праці, що розуміється як праця без добровільної згоди особи, виконання якої вимагається під загрозою покарання, застосування насильства тощо.	Попри деталізацію поняття примусової праці, проєкт не визначає процедурних критеріїв і механізмів доведення факту примусу, що суттєво обмежує практичну ефективність норми [34; 35].

<p>Концепція свободи праці в національному праві</p>	<p>Свобода праці полягає у можливості добровільно обирати форми праці з урахуванням принципу індивідуалізму, покликання, здібностей, професійної підготовки та освіти.</p>	<p>Зазначені положення мають переважно програмно-декларативний характер; відсутні юридичні гарантії, які б забезпечували реальну можливість особи змінювати роботу чи відмовлятися від неї без загрози втрати мінімальних засобів існування [36, с. 28].</p>
<p>Фактичний стан реалізації права на працю в Україні</p>	<p>Значна кількість працівників відчуває високий рівень стресу та незадоволення місцем роботи; окремі працівники констатують, що краще «не мати жодної праці, аніж таку», однак змушені погоджуватися через необхідність забезпечення прожиткового мінімуму для себе та сім'ї; це особливо характерно для молоді.</p>	<p>Сформований стан свідчить про низький рівень реалізації права на працю в його матеріальному, а не лише формально-юридичному вимірі; економічна залежність фактично нівелює свободу вибору праці, трансформуючи її у вимушену згоду [37; 38, с. 12-17].</p>
<p>Узагальнюючий висновок</p>	<p>Система міжнародно-правових та національних норм у сфері права на працю формує розгалужену й концептуально виважену нормативну базу, яка охоплює як свободу вибору праці, так і заборону примусової праці та</p>	<p>Водночас відсутність чітких механізмів доведення порушення права на працю, інструментів забезпечення реальної свободи вибору праці та ефективних соціально-економічних гарантій призводить до того,</p>

	<p>обов'язок держави створювати умови для повної і продуктивної зайнятості.</p>	<p>що значна частина цих норм залишається декларативною. Збереження економічно зумовленої вимушеної згоди на небажані умови праці, особливо серед молоді, свідчить про повторення старих прогалин у нових формулюваннях і про низький рівень фактичної реалізації права на працю, попри його розширене нормативне закріплення.</p>
--	---	--

Таблиця 2. Розвиток переважного права на працю: історичні етапи

Етап	Період	База/джерела права	Основні характеристики трудових відносин	Ключові події / приклади	Вплив на переважні права
<p>I. Зародження пріоритетності у працевлаштуванні</p>	<p>XVIII ст. до н. е. – V ст.</p>	<p>Звичаєве право, казуїстичні закони; класичного трудового</p>	<p>Формуються підходи до форми й розміру оплати праці за галузевою специфікою; зароджуєтьс</p>	<p>Римське право, Ульпіан</p>	<p>Підвалини переважних прав «одних перед іншими» на стадії найму; диференціац</p>

		права ще немає	я ідея пріоритетності під час найму		ія оплати праці
II. Звичаєве право та переважні права працівників	VI–XVII ст.	Звичаєве право; релігійні приписи	Обмеження на зміну роботодавця та сумісництво; пріоритет роботодавця щодо залишення досвідченого працівника; формування права на відпочинок; значна гендерна нерівність в оплаті (особливо наприкінці середньовіччя)	Приклади з Київської Русі; релігійно зумовлені дні відпочинку	Ранні форми переважного права на збереження місця роботи (з урахуванням інтересів роботодавця); підвалини сучасного права на відпочинок; поштовх до майбутніх гендерних реформ
III. Промислові революції та	XVIII ст. – 1919 р.	Перші нац. закони; гуманітар	Фабричне виробництво актуалізує	Ініціативи Р. Оуена, виступи Д.	Міжнародне визнання пріоритетни

національне трудове право		ні, економічні, політичні чинники; міжнародні ініціативи	трудові права; фокус зміщується до «права на працю» у широкому розумінні; акцент на захисті вразливих груп	Леграна проти дитячої праці; Бернська конференція 1906 р. – Конвенція про заборону нічної праці жінок	х прав окремих груп; перехід від «м'якого» до зобов'язальних актів; в Україні наприкінці періоду – нормативне закріплення позитивної й негативної переважного права на працю
IV. Інституціоналізація та баланс прав	1919 р. – сьогодні	Міжнародне право (система конвенцій МОП), доктрина поколінь прав людини; національне право України	Формування комплексної системи переважного права: позитивні (можливості для працівників), негативні (захист від небезпечних	Створення МОП (1919); ратифікації Україною низки міжнародних актів; сучасні спецрежими	Пошук балансу між інтересами працівників і роботодавців; закріплення класифікації прав на нац. рівні; адаптація до

		(ст. 43 Конституції тощо)	умов), супутні (баланс інтересів); інклюзивність прав людини; 2019– дотепер – виклики особливих правових режимів (воєнний стан, стрімкий розвиток ІІІ)		нових ризиків і технологій
--	--	---------------------------	--	--	----------------------------

Таблиця 3. Перелік груп осіб та їхніх переважних прав при доборі. Авторська розробка на підставі власних досліджень у сфері переважного права на працю.

№	Категорія працівників, законодавче регулювання	Запропоновані зміни щодо переважних прав	Важливе до врахування
1	УБД; особи, що підтримували інфраструктуру міст під	Переважне право безпосереднім УБД за рівної	Держслужб а, безпекові та інфраструктурні

	<p>час бойових дій; військовослужбовці (в т.ч. Тероборона); волонтери за Законом України «Про волонтерську діяльність». Законопроект № 13180-д.</p>	<p>кваліфікації, з урахуванням сфери діяльності; можливі квоти протягом перших двох років після припинення участі у бойових діях. Алгоритмізація конкурсів: 1) автоматичне нарахування балів (коефіцієнти) у тестах; 2) облік попередньої спеціалізації для осіб, що підтримували інфраструктуру (лише у суміжних професіях); 3) перевага волонтерам (ст. 7 Закону) на посади зі спорідненими обов'язками [255].</p>	<p>проекти. Обов'язок забезпечити доступ до психологічної підтримки працівників незалежно від наявності таких працівників у штаті.</p>
2	<p>Особи з інвалідністю. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-ХІІ від 21.03.1991.</p>	<p>Обов'язкові квоти (за Законом). Переважне право, зокрема квоти, за рівних умов; стимулювання роботодавців</p>	<p>Адаптовані робочі місця у приватному та публічному секторах; розумне пристосування, дистанційна</p>

		грантами/компенсація ми адаптацій.	праця. ІТ, консалтинг, освіта, медіа, культура тощо.
3	Одинокі батьки. Статті 26, 56, 176–178, 184 КЗпП України. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951).	Переважне право (стосовно визначення справедливої оплати праці тощо); пріоритет у посадах нетипової форми зайнятості за рівних умов. Поширити категорію на одиноких матерів і батьків.	Пріоритет у посадах із гнучким графіком, дистанційною роботою; обов'язок розглядати запит на гнучкість.
4	Ветерани праці. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» № 3721-ХІІ від 16 грудня 1993 року.	Переважне право у дефіцитних галузях. Запровадити «профілі наставництва».	Наставництво, контроль якості, управління знаннями.
5	Молоді спеціалісти, випускники інтернатів. Статті 26, 197 КЗпП України; Закони «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012; «Про	Переважне право, зокрема квоти для першого робочого місця за фахом або суміжною спеціальністю. Опція оплачуваного	Стажування, інноваційні проекти. Право на ментора та індивідуальний план розвитку.

	сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2998-ХІІ від 05.02.1993; Конвенція МОП № 122 «Про політику у сфері зайнятості» (1964); Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958).	стажування подальшим пріоритетом на посаду.	3
6	Вимушено переміщені особи (ВПО), біженці та мігранти. Постанова КМУ № 331 від 20.03.2022; Закони «Про біженців...», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства». Конвенція МОП № 97 «Про трудящих-мігрантів (переглянута)» (1949).	Переважне право, зокрема пріоритет, у регіонах проживання або у містах із дефіцитом відповідних спеціалістів. Локальні квоти для роботодавців; прозорий облік вакансій і компетенцій.	Аналітика місцевого ринку праці, програми (пере)підготовки, субсидіювання зарплати до 6 місяців; механізми добровільної внутрішньої міграції за попитом [166, с. 276; 167, с. 83]
7	Особи передпенсійного віку. Закон України «Про зайнятість населення».	Переважна право у дефіцитних галузях та за фахом (кваліфікація, стаж). Гарантії недискримінації за	Наставництво, передача експертизи, скорочені ставки/гнучкий час.

		віком у конкурсних процедурах.	
8	Багатодітні батьки. Закон України «Про охорону дитинства» № 2402-III від 26 квітня 2001 року	Переважне право за рівних умов, зокрема у нетипових формах зайнятості.	Гнучкі режими роботи, дистанційна праця.
9	Особи, що повернулися з тривалої еміграції. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958).	Переважне право на працю за підтвердженого стажу/досвіду за кордоном.	Інтеграційні програми, інноваційні сфери, сфери із міжнародною торгівлею, тощо.
10	Колишні ув'язнені, які пройшли реабілітацію. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958).	Соціальні квоти в держпрограмах; податкові стимули роботодавцям.	Соцпроекти, виробничі підприємства.
11	Особи, що здійснюють догляд за людьми з інвалідністю. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію ...» (1958).	Переважне право на працю у держсекторі.	Соцсфера, охорона здоров'я.
12	Військовозобов'язані у резерві. Стаття 24 КЗпП України.	Переважне право на працю у безпекових структурах; гарантії	Охорона, оборона.

		збереження місця/посади під час зборів.	
13	Представники національних меншин та корінних народів. Закон України «Про національні меншини (спільноти) України» № 2827-IX від 13.12.2022.	Переважне право у сферах культури та міжкультурної комунікації; квоти пропорційно частці населення в регіоні.	Сфери з міжкультурною комунікацією; вимога недискримінаційн их процедур.
14	Особи, які завершили службу у міжнародних гуманітарних місіях. Закон України «Про участь у міжнародних миротворчих операціях» № 1628-III від 20.06.2003	Переважне право за рівних умов у споріднених сферах.	Міжнародні організації, дипломатія.
15	Люди з рідкісними або унікальними професійними компетенціями (зокрема, іноземці).	Переважне право у відповідних нішах.	Науково- дослідні, високотехнологіч ні сфери.
16	Працівники, що втратили роботу через автоматизацію/цифровіза цію. <i>EU AI Act, CSDDD</i> – поки що без прямих	Програми пріоритетного перекваліфікування; Переважне право на	T, технічні та сервісні сфери. Політикам: визначити пріоритет

	переважних прав, але з потенціалом їх запровадження.	аналогічні посади за збігом навичок.	людина/ШІ/компл ементарно; механізми фінпідтримки заміщуваних працівників; аудит завдань ШІ; інструкції з формування адаптивної робочої сили.
17	Молодь із сільських територій. Закон України «Про молодь» № 4048-ХІІ від 05.02.1993.	Квоти у міських компаніях для молоді з сільських територій та реверс-квоти для міст у селах.	Держсектор /муніципалітети; житлові/транспортні програми підтримки.

Таблиця 4. Закріплення переважних прав у норми як інструмент адаптації загальних приписів до специфічних умов праці під час трудових відносин

Рівень регулювання	Нормативний акт	Фокус	Ключові приписи	Механізми реалізації	Мета
Міжнародний	Конвенція МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та	Виробниче середовище» як об'єкт регулювання на рівні нацполітики	Ст. 5; Частина III (національні заходи імплементації)	Формування нацполітики та програм БПП; інституційні та процедурні	Системна превенція ризиків на рівні державної політики

	виробниче середовище» [213]			ВИМОГИ до втілення	
Національне галузеве право	Закон України «Про нафту і газ» від 12.07.2001 № 2665-III	Безпечне виконання робіт у сфері користування нафтогазовими надрами	Ст. 20 (вимога створення безпечних умов робіт); ст. 50 (кваліфікаційні вимоги, спеціалізована перевірка знань, дисциплінарні приписи)	Кваліфікаційні бар'єри; обов'язкова підготовка/атестація; внутрішня дисциплінарна відповідальність	Зниження професійних ризиків у високонебезпечних роботах
Національне спеціальне законодавство	Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки»; Закон України «Про технічні регламенти	Вимоги до безпеки процесів і продукції; ринковий нагляд	Загальні та спеціальні приписи до безпеки та процедур оцінки відповідності	Оцінка відповідності; технічне регулювання; державний ринковий нагляд як превентивний інструмент	Недопущення небезпечної продукції/процесів до обігу та експлуатації

	та оцінку відповідності» [214], [215]				
Підзаконний рівень (типові процедури)	Наказ Держкомнагляду за ОП «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпечністю» [175]	«Організаційний» вимір реалізації норм охорони праці	Регламентация: навчання у ЗВО/ПТО і на підприємстві; інструктаж і; перевірка знань; перелік робіт підвищеної небезпеки	Обов'язкове навчання/інструктаж; періодичні перевірки знань; допуск до робіт за переліком	Операціоналізація загальних норм через єдині процедури
Підзаконний рівень (нагляд і	Наказ Держпраці від	Повідомна реєстрація заходів	Порядок повідомної реєстрації;	Прозорість і плановість наглядових	Підвищення правосвідомості та

консультування)	27.02.2023 № 36 [216]	держнагляду (контролю) і держринкового нагляду; консультування на робочих місцях	механізм проактивного інформування суб'єктів	заходів; превентивне консультування роботодавців і працівників	добровільної відповідності
Підзаконний рівень (секторальна профілактика)	Наказ Держпраці від 06.10.2021 № 158 (рішення колегії від 01.10.2021) [217]	Зниження виробничого травматизму у лісовій галузі	Заходи з аналізу безпеки й стану здоров'я; превентивні дії для суб'єктів господарювання	Галузевий ризик-менеджмент; таргетовані превентивні програми	Зменшення травматизму через адресні інтервенції

Висновок. Сукупність наведених актів демонструє багаторівневу конструкцію превентивного регулювання: міжнародний рівень формує рамку політики; закони – галузеві стандарти безпеки й відповідальності; підзаконні акти – операційні процедури, навчання, нагляд і консультування. Цей каскад норм забезпечує матеріалізацію загальних приписів охорони праці в конкретні, відтворювані практики, що є необхідною умовою реального забезпечення переважних трудових прав.

Таблиця 5. Ключові нормативно-правові акти, які стосуються права на працю в широкому сенсі й працевлаштування осіб з інвалідністю.

Назва акта	Примітка
Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950)	Базові гарантії прав людини та заборона дискримінації; механізм індивідуальних звернень до ЄСПЛ.
Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю	Комплексні зобов'язання держав щодо рівності, недискримінації, доступності, реабілітації та працевлаштування осіб з інвалідністю.
Конвенція МОП № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю»	Політика та заходи професійної реабілітації і сприяння зайнятості.
Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»	Заборона дискримінації у праці та забезпечення рівності можливостей і ставлення.
Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації осіб з інвалідністю	Орієнтири з професійної підготовки та перепідготовки.
Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування осіб з інвалідністю	Практичні настанови на підтримку Конвенції № 159.
Рекомендація МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання	Рамка політик щодо навчання впродовж життя, у т.ч. для вразливих груп.
Конституція України (зокрема ст. 4, 43, 55)	Право на працю та належні умови, гарантії судового захисту прав.

Кодекс законів про працю України (зокрема ст. 2)	Основні трудові права, заборона дискримінації та забезпечення рівності у сфері праці.
Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (зокрема ст. 17, 19)	Державні гарантії соціального захисту; квотування і створення робочих місць, розумне пристосування.
Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»	Система, принципи та види реабілітації; організація надання послуг.
Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю»	Умови та порядок надання державної грошової підтримки відповідним категоріям.
Закон України «Про соціальні послуги»	Порядок організації, надавачі та стандарти соціальних послуг.

Таблиця 6. Особливості правового регулювання переважного права на працю окремих категорій працівників в Україні

Нормативно-правовий акт	Стаття	Зміст норми	Юридичне значення
КЗпП України	Ст. 190	Встановлено вікові обмеження для прийняття на роботу (заборона використання праці осіб, молодших певного віку)	Забезпечує охорону здоров'я та нормальний розвиток неповнолітніх, обмежуючи експлуатацію
	Ст. 192	Пільги для неповнолітніх працівників (скорочений робочий час, заборона	Гарантія охорони праці та соціального

		нічних/шкідливих робіт тощо)	захисту неповнолітніх
	Ст. 172	Права працівників з інвалідністю на адаптацію робочого місця відповідно до індивідуальної програми реабілітації	Сприяє рівності можливостей та реалізації права на працю
Закон України «Про охорону праці»	Ст. 10-12	Особливі гарантії щодо умов праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю	Забезпечення безпечних умов праці та реалізація соціальних гарантій
Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»	Ст. 19	Встановлює особливості працевлаштування осіб з інвалідністю (квоти, адаптація робочих місць)	Реалізація політики інклюзії та недискримінації у сфері праці
Закон України «Про відпустки»	Ст. 10	Додаткові відпустки для працівників із сімейними обов'язками (догляд за дитиною, членами сім'ї)	Забезпечення балансу між трудовими та сімейними обов'язками
Закон України «Про зайнятість населення»	Ст. 4	Пільги для роботодавців при прийнятті на роботу осіб з інвалідністю	Економічне стимулювання роботодавців та просування працевлаштування вразливих груп

Висновок. Національне законодавство України формує багаторівневу систему гарантій для окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та працівників із сімейними обов'язками. Встановлені обмеження та пільги мають превентивний і компенсаторний характер: з одного боку, обмежується використання праці, що може шкодити здоров'ю чи соціальному становищу працівника, з іншого – надаються додаткові права та гарантії. Це підкреслює особливе становище переважного права на працю в українському правопорядку, де поряд із загальними гарантіями права на працю закріплюються спеціальні норми, спрямовані на захист вразливих груп населення.