

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА**

ОСТАПЕНКО ЮЛІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 349.22

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ
ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Спеціальність
12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Реферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Київ – 2024

Дисертацію є рукопис

Опоненти:

доктор юридичних наук, доцент
ДАШУТІН Ігор Володимирович,
Верховний суд, суддя;

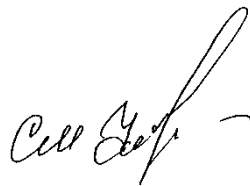
доктор юридичних наук, доцент
ПАВЛІЧЕНКО Олена Володимирівна,
Державний біотехнологічний університет, завідувач
кафедри санітарії, гігієни та судової ветеринарної
медицини;

доктор юридичних наук,
ЖУРАВЕЛЬ Валентина Іванівна,
«Адвокатське бюро Валентини Журавель» керуючий,
адвокат.

Захист відбудеться «22» лютого 2024 року 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.01 Київського національного університету імені Тараса Шевченка (зала засідань, вул. Володимирська, 60), м. Київ, 01601.

Із дисертацією можна ознайомитися на офіційному сайті Науково-консультаційного центру <http://scc.knu.ua> та в Науковій бібліотеці імені М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: вулиця Володимирська, 58, Київ, 01601, зала №12.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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

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

Попри очевидну соціально-правову значимість потреби вирішення актуальних проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників, зокрема у процесі триваючої реформи законодавства про працю, необхідно констатувати, що ці питання по сьогодні ще не були предметом комплексного наукового дослідження (на рівні монографічних, дисертаційних досліджень), у яких враховувались би поточні кризові явища, котрі негативним чином позначаються на ринку праці та можливостях працівника реалізувати свої трудові права. Водночас слід зауважити, що на сьогоднішній день окремі аспекти сутності трудових прав працівників та їх реалізації в Україні вже були глибоко досліджені багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями, серед яких: Л.П. Амелічева, А.В. Андрєєв, В.М. Андрійів, Б.М. Андрушків, О.А. Антон, Е.В. Бабенко, О.Т. Барабаш, Б.К. Бегичев, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, Л.В. Вакарюк, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, І.А. Ветухова, С.В. Вишневецька, В.В. Волинець, М.М. Вопленко, Н.Д. Гетьманцева, Є.О. Голікова, Н.М. Грень, І.В. Гриненко, І.В. Дашутін, В.В. Дума, В.В. Єгоров, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, В.О. Зуєва, С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, О.О. Коваленко, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, М.М. Клемпарський, Є.В. Краснов, С.С. Лукаш, О.В. Легка, Л.Ю. Малюга,

В.Я. Мацюк, К.Ю. Мельник, А.В. Москаленко, І.І. Моторна, М.В. Панченко, Ю.П. Пацурківський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Радіонова-Водяницька, Ю.С. Решетов, П.Ю. Світайло, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Середа, Я.В. Сімутіна, Д.І. Сіроха, В.І. Смолярчук, І.М. Танасійчук, Т.І. Тарахонич, Г.В. Татаренко, Л.В. Токар, Є.А. Третяков, О.В. Цуркан, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Р.Т. Чернега, С.М. Черноус, Л.О. Шапенко, Д.В. Швець, М.М. Шумило, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та інші науковці. Однак, незважаючи на вагомі наукові доктринальні здобутки цих та інших учених, в умовах сьогодення наявною є об'єктивна потреба у теоретичному обґрунтуванні особливостей реалізації трудових прав типових та атипових працівників, у виявленні актуальних проблемних питань реалізації ними трудових прав, а також в удосконаленні правового регулювання реалізації трудових прав працівниками.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.

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

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

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

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

- окреслити методологічну базу дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації;
- з'ясувати історико-правові обставини зародження та розвитку правового регулювання трудових прав працівників на території України;
- надати визначення поняття трудових прав у системі основних прав людини та громадянина;
- охарактеризувати зміст, принципи та форми реалізації трудових прав працівників в Україні за сучасних умов;
- уточнити статичний та динамічний вияви національного механізму реалізації трудових прав працівників в Україні;
- визначити поняття та межі здійснення працівниками трудових прав;

- виокремити основні юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників;
- конкретизувати особливості реалізації трудових прав працівників в умовах прекаризації зайнятості;
- окреслити проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками;
- розкрити особливості реалізації трудових прав надомниками;
- з'ясувати проблематику реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці;
- узагальнити основні проблеми правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні;
- визначити шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників.

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

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

Теоретична основа дослідження. Теоретичну основу дослідження складають праці авторів у галузях трудового права, зокрема теоретиків трудового права, тих, що досліджували питання трудових прав працівників та форм і способів їх реалізації. Okремо відзначимо науковий доробок таких авторів, як А.В. Авраменко, О.І. Авраменко, Л.П. Амелічева, Т.В. Андрейчук, В.М. Андріїв, Е.В. Бабенко, Н.О. Бабич, А.Г. Бірюкова, С.Я. Вавженчук, Л.В. Вакарюк, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, І.А. Ветухова, С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, О.М. Ганечко, Н.Д. Гетьманцева, Є.О. Голікова, Н.М. Грень, І.В. Дашутін, В.І. Журавель, Т.А. Занфірова, С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, О.В. Карпушова, О.І. Кисельова, О.О. Коваленко, О.Є. Костюченко, Л.В. Котова, М.М. Клемпарський, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна, В.Я. Мацюк, Л.Ю. Малюга, Н.О. Мельничук, О.О. Медвецька, І.І. Моторна, М.В. Панченко, В.М. Павліченко, О.І. Процевський, Н.В. Рибак, Ю.О. Саєнко, А.С. Сидоренко, Д.І. Сіроха, О.В. Старчук, Ю.В. Сокоринський, О.В. Тищенко, Г.Ю. Фоміна, І.І. Шамшина, В.О. Швець, І.М. Шопіна, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та інші.

Методи дослідження. Методологічний базис наукової праці складає система загальних і спеціальних методів наукового пізнання (підрозділ 1.1). Діалектичний метод сприяв визначенню змісту трудових прав (підрозділ 1.3) та особливостей їх реалізації (підрозділ 1.4). Історико-правовий метод дав можливість комплексно осмислити історико-правові обставини становлення та розвитку правового регулювання на території України (підрозділ 1.2). За допомогою використання формально-юридичного методу був розроблений понятійно-категоріальний апарат, узагальнений понятійно-термінологічний інструментарій, який може бути застосований для подальшого дослідження питань, пов'язаних із реалізацією трудових прав працівників (підрозділи 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4). Системно-структурний і системно-функціональний методи використовувалися для з'ясування переваг і недоліків правового регулювання

реалізації трудових прав працівників (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2), проведення класифікації трудових прав працівників (підрозділ 1.2), принципів та форм реалізації трудових прав працівників (підрозділ 1.4), виявів національного механізму реалізації трудових прав працівників (підрозділ 2.1), юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників (підрозділ 2.3) тощо; вони також дали можливість встановити перелік проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2), характерні риси трудових прав (підрозділ 1.3). Метод моделювання дозволив окреслити напрями удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників (підрозділ 4.2). За допомогою використання порівняльно-правового методу було здійснено порівняння законодавства України, міжнародного трудового права, європейського права (підрозділ 4.2), чинного законодавства України та проєктів законів про працю (підрозділи 3.2, 3.3, 3.4).

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

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

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

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

вперше:

– концептуалізовано зміст механізму реалізації трудових прав працівників як узгодженої системи дій, засобів та способів, котрі комплексним чином зумовлюють втілення у життя (практичну дійсність) правових норм, що закріплюють суб'єктивні права працівників, являють собою послідовність юридично значимих дій, у результаті яких найманий працівник набуває певного суспільного блага матеріального чи іншого характеру, а також охоплюють собою засоби, що сприяють і забезпечують реалізацію таких прав у разі виникнення різного роду перепон для її здійснення. Механізму реалізації трудових прав працівників притаманні особливі риси, серед яких важливе місце займає процедурна природа, адже цей механізм у динамічній формі виражається у таких стадіях реалізації трудових прав: вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого

обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права; застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників (коли в цьому виникає потреба);

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

– систематизовано перелік актуальних проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні, серед яких: часткова застарілість національного законодавства про працю, що є проблемою, котра не була повною мірою вирішена в рамках здійсненого процесу дерадянізації законодавства України; поступове зниження рівня соціальної безпеки працівників, яке має місце в ряді випадків при здійсненні європеїзації законодавства про працю; відсутність належної систематизації заходів забезпечення реалізації трудових прав працівників в умовах пандемії; недостатність вирішення проблем реалізації трудових прав професійних публічних службовців, окремих категорій працівників й атипових працівників;

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

удосконалено:

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

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

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

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

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

дістали подальшого розвитку:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Апробація матеріалів дисертації. Висновки, положення і рекомендації, обґрунтовані автором у процесі підготовки дисертаційного дослідження, обговорювались на: 8 міжнародних наукових конференціях: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року), «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15-16 лютого 2019 року), «World science: problems, prospects and innovations» (м. Торонто, Канада, 21-23 квітня 2021 року), «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 року), «Потенціал сталого розвитку в умовах сучасних регіональних

та глобальних викликів» (м. Чернівці, м. Сучава, 11-13 травня 2022 року), «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року); 2 всеукраїнських наукових конференціях: «Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні» (м. Харків, 28 травня 2020 року), «Трудове право та законодавство про працю: шляхи реформування» (м. Харків, 15 травня 2020 року).

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

Структура та обсяг дисертації. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, тринадцяти підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 471 сторінки, з них 372 сторінок – основний текст, 75 сторінок – список використаних джерел, що складається із 669 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки. Визначено мету, основні задачі, об'єкт, предмет та методологічні засади наукової роботи. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказано на ступінь апробації результатів дослідження і наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 «Загальна характеристика реалізації трудових прав працівників» складається з чотирьох підрозділів та присвячений з'ясуванню методологічної основи дисертації, дослідженню поняття, сутності, ознак а також історико-правових обставин становлення феномена трудових прав і правового регулювання їх реалізації.

У *підрозділі 1.1 «Методологічна база дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації»* обґрунтовано, що дослідження проблемних питань правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством України (як наукове дослідження) повинно ґрунтуватись на цілісній стратегії здійснення відповідних наукових розвідок, узгоджених з основами науковості їх проведення. Ігнорування означених основ обумовить ненауковість дослідження, а отже, нівелюватиме наукову цінність результатів праці, її потенціал в посиленні можливостей наукової аргументації змін чинного законодавства про працю згідно з вимогами принципу науковості. У зв'язку з цим дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації повинно ґрунтуватись на методології, яка являє собою науку (теорію), що вивчає закономірності, проблеми та методи їх вирішення у процесі науково-пізнавальної діяльності, а також є інструментарієм наукового дослідження. Отже, саме методологія дає можливість організувати та упорядкувати належним чином наукове дослідження й ефективно досягти поставленої перед науковцем мети. При цьому повноцінне, багатоманітне та системне наукове дослідження, зокрема дослідження

проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників за законодавством нашої держави, можливо здійснювати шляхом застосування практично усього комплексу методів дослідження, який включає наступні методи: логіко-семантичний, формально-юридичний, історико-правовий, системно-структурний, статистичний, порівняльно-правовий, структурно-функціональний та метод класифікації.

У підрозділі 1.2 « Генезис правового регулювання трудових прав працівників на території України» констатовано, що становлення правового регулювання трудових прав працівників на території сучасної України відбулось у рамках чотирьох основних історико-правових періодів: періоду фрагментарного регулювання трудових прав (до кінця XVIII ст.); раннього періоду нормативно-правового регулювання трудових прав працівників (кінець XVIII ст. – 1917 р.); періоду нормативно-правового регулювання трудових прав працівників в епоху радянського колоніалізму (1917-1991 рр.); періоду нормативно-правового регулювання трудових прав з моменту відновлення незалежності України (з 1991 р. й дотепер). Таким чином, еволюція правового регулювання трудових прав працівників в Україні охоплює низку історичних періодів, починаючи з часів звичаєвого права, в умовах дії якого наймані працівники часів існування України-Руси були фактично безправними, а відносини з ними носили переважно цивільний та адміністративний характер. Отже, характер і юридична сутність правового регулювання трудових прав, їх забезпечення, охорони та захисту зазнавали постійного та істотного соціального-економічного, культурно-політичного впливу, що обумовлювався різноманітними відповідними історичними подіями. Консолідована боротьба працівників та їх об'єднань за свої права (особливо після Великої французької революції) мала наслідком утвердження фундаментальних нормативно-правових актів у Європі (зокрема у державах, до складу яких входили сучасні території України), які визначили трудові права працівників. Таким чином, військові дії, а також революції у європейських державах істотно вплинули на соціально-політичне становище України, зокрема на трансформацію стану правового регулювання прав працівників у сфері трудової діяльності. При цьому констатується, що в період Української революції законодавцем не приділялась належна увага правовому регулюванню трудових прав працівників, наслідком чого було залишення працівників в експлуататорському становищі, аморальна сутність якого унеможливлювала широке долучення працездатного населення до революційного руху та протистояння подальшій окупації нашої держави більшовицькою армією. Це також призвело до закономірного поширення на територію України трудово-правового режиму раннього радянського законодавства про працю, яке до розпаду колишнього СРСР ігнорувало принцип свободи праці та не передбачало низки трудових прав, які вже визнавались в ряді європейських держав того часу. При цьому саме останній період розвитку досліджуваної суспільної категорії (з 1991 р.) характеризується значним розширенням прав та можливостей працівників у здійсненні ними праці, а також процесу експансії трудового права, зокрема шляхом поширення на цивільно-правові відносини у сфері праці, під якими сьогодні приховуються трудові правовідносини. Вказані еволюційні зміни пояснюються як тим, що Україна з проголошенням незалежності

почала розвиватися в якості правової та соціальної держави, так і тим, що в останні десятиліття у світі відбулись суттєві науково-технічні зрушення, які не лише обумовили оптимізацію перебігу трудових правовідносин й реалізації працівниками трудової функції, але й поставили працівників, їх трудові права перед численними викликами, на мінімізацію негативних наслідків яких було спрямоване трудове законодавство останніх років (хоча вказані спроби в дійсності наштотвхуються на негативні тенденції подальшого розвитку законодавства, що мають місце в Україні в контексті останніх проєктів законів про працю).

У підрозділі 1.3 «Феномен трудових прав у системі основних прав людини та громадянина» встановлено, що трудовими правами працівника слід вважати основоположні, фундаментальні можливості людини, котра володіє достатнім рівнем трудової правосуб'єктності, здійснювати трудову діяльність (реалізовувати свій трудовий потенціал) шляхом виконання певної трудової функції чи функцій, які закріплені в трудовому законодавстві та являють собою систему правових норм, що регламентують суспільні правові відносини у сфері праці. Отже, трудові права працівників – це важливий комплекс прав людини, що дозволяє їй реалізувати свій трудовий потенціал, покращити якість життя, а тому він виступає основою (гарантією) набуття та повноцінної реалізації низки соціальних, культурних, громадянських, політичних та інших прав людини. Зазначені права працівника поділяються на дві групи. Першу групу таких прав складають базові трудові права працівників (індивідуальні права, що охоплені концептами свободи праці та гідної праці, колективні права, що охоплені концептом трудової солідарності). До другої групи цих прав належать спеціальні трудові права працівників, основними типами яких є спеціальні статусні трудові права працівників (трудова права суддів, осіб із особливими сімейними обов'язками, працівниць тощо) та спеціальні ситуативні трудові права працівників (вони виникають лише у межах особливих трудових та інших правових режимів, зокрема під час масового вивільнення працівників, під час вимушеного простою підприємства тощо).

У підрозділі 1.4 «Сутність, принципи та форми реалізації трудових прав працівників в Україні за сучасних умов» комплексним чином концептуалізується реалізація трудових прав працівників. Реалізація трудових прав відповідного кола суб'єктів права розкривається в якості складного комплексного процесу запровадження відповідних положень законодавства про працю у дію, а саме: по-перше, за рахунок виявлення працівником волі щодо здійснення свого суб'єктивного права шляхом оголошення роботодавцю (іншій зобов'язаній особі) вимоги про виконання ним відповідних приписів законодавства та забезпечення дотримання конкретного права працівника; по-друге, шляхом виконання дій стосовно реалізації прав працівника без оголошення ним власної волі щодо реалізації роботодавцем (іншою зобов'язаною особою) певного права, якщо реалізація такого права працівника визначена законодавством як така, що не повинна залежати від волі найманого працівника; по-третє, за рахунок застосування до роботодавця (іншої зобов'язаної особи) санкціонованого законодавцем примусу, що є винятковим заходом, спрямованим на примушення відповідного суб'єкта до виконання свого обов'язку стосовно забезпечення реалізації працівником своїх трудових прав. Реалізація трудових прав працівників повинна узгоджуватись із

певним набором принципів права, а саме із загальноправовими та спеціальними (принципи вільного вибору трудової діяльності, визначеності трудової функції, оплати трудової діяльності, надання можливості для відпочинку, гігієни праці та ін.) принципами. Особливої уваги заслуговує той факт, що реалізація трудових прав працівників не є хаотичним явищем, вона являє собою особливе правове явище, що об'єктивується в рамках певних форм – конкретних урегульованих (не заборонених) законодавством та узгоджених з принципами права способів, напрямів чи шляхів реалізації працівником як учасником трудових правовідносин власних прав, свобод і законних інтересів у сфері трудових відносин, які мають зовнішній вияв, зумовлені вольовими діями працівників або ж самими положеннями трудового законодавства та спрямовані на досягнення поставленої мети й задоволення відповідних потреб і законних інтересів працівника.

Розділ 2 «Національний механізм реалізації трудових прав працівників» складається з трьох підрозділів та присвячений аналізу правового механізму, дія якого уможливує реалізацію працівниками в Україні належних їм трудових прав.

У підрозділі 2.1 *«Статичний та динамічний вияви національного механізму реалізації трудових прав працівників в Україні»* акцентовано увагу на тому, що національний механізм реалізації трудових прав працівників характеризується складною юридичною природою, а також має дві основних форми вираження – статичну та динамічну, що логічним чином тісно взаємопов'язані. Осмислення статичного виразу цього правового механізму (формується в рамках відповідної наукової думки, що узгоджується із принципами права і нормами законодавства, а також обґрунтовується поточною практикою реалізації норм законодавства про працю) дозволяє зрозуміти порядок здійснення конкретних дій: по-перше, працівником – стосовно того, як він може (з використанням яких форм, способів і засобів) правомірним чином (добросовісно) реалізувати свої трудові права, а також хто, в якій мірі, в який спосіб і в якій формі має йому в цьому сприяти; по-друге, суб'єктами громадянського суспільства (профспілками, іншими організаціями працівників, а також правозахисними організаціями та іншими суб'єктами) – щодо того, як саме ефективно здійснювати контроль за умовами організації трудових правовідносин та інших обставин практичної дійсності, в яких мають (можуть) бути реалізовані трудові права працівника; по-третє, роботодавцями (іншими суб'єктами, на яких покладено обов'язок забезпечувати реалізацію трудових прав) – стосовно того, на яких підставах, за яких умов, у якій формі, з використанням яких способів, методів і засобів їм слід сприяти реалізації трудових прав працівника; по-четверте, юрисдикційним суб'єктом захисту трудових прав працівників – стосовно розуміння прав і обов'язків сторін правових відносин щодо реалізації працівником належних йому трудових прав.

Що ж стосується динамічної форми об'єктивації механізму реалізації трудових прав найманих працівників в Україні, то вона є обставиною юридично значимої дійсності, осмислення якої переносить складові теоретичної конструкції в практичну процедурну площину. Це означає, що розуміння сутнісного змісту динамічної об'єктивації досліджуваного правового механізму дозволяє зрозуміти працівнику, роботодавцю та іншим зацікавленим суб'єктам те, яким саме чином (за яким алгоритмом) працівник може реалізувати свої трудові права, а зобов'язані

суб'єкти у кореспондуючому порядку повинні забезпечити оптимальні умови реалізації працівником його трудових прав. Тобто динамічний вияв досліджуваного механізму має насамперед процедурну форму вираження, яка ґрунтується на логіці узгодженої з принципами і нормами права, а також з доктриною трудового права поведінки, стосується різних процедурних аспектів (насамперед прав і обов'язків) у частині реалізації норм законодавства про працю та зайнятість, які прямо чи опосередковано пов'язані з реалізацією трудових прав працівників. Крім того, доречно зазначити, що вказане стосується саме ідеальної динамічної форми вираження механізму реалізації трудових прав працівників, тоді як дійсне фактичне вираження означеного механізму пов'язується із реальними обставинами об'єктивації різних елементів цього механізму, тобто з тим, як в поточних умовах дійсності працівник спроможний реалізувати своє суб'єктивне трудове право та на практиці здійснює його.

Зроблено висновок, що співставлення реального вияву механізму реалізації трудових прав працівників (ґрунтується на критичному аналізі судової практики та предметних її узагальнень, відповідних матеріалів Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Державної служби України з питань праці тощо) з його ідеальним динамічним виявом дозволяє: по-перше, виявити прогалини в правовому регулюванні реалізації трудових прав найманих працівників; по-друге, відшукати можливості для оптимізації нормативно-правового та інституційного забезпечення реалізації трудових прав найманих працівників у державі; по-третє, відстежити актуальні тенденції погіршення стану соціальної безпеки працівників, обумовлені появою (загостренням уже існуючих) тих чи інших реальних та/або потенційних соціальних ризиків, що унеможливлуватимуть належну реалізацію трудових прав працівників.

У підрозділі 2.2 *«Поняття та межі здійснення працівниками трудових прав»* аргументовано, що здійснення працівником трудових прав – складовий елемент реалізації трудових прав, що є процесом активного (пасивного) виконання працівником безпосередньо (опосередковано) дій (бездіяльності), цілісно спрямованих на реалізацію норм трудового законодавства (норм законодавства інших галузей права, що регламентують питання праці), сукупним результатом чого є створення необхідних і бажаних умов для досягнення працівником соціально-правових можливостей з приводу володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів без шкоди для інтересів і потреб інших членів суспільства. Належне здійснення працівником трудових прав слугує меті реалізації таких прав, що корелюється із метою трудового права, завданнями підтримання правопорядку загалом та в сфері праці зокрема, а також із потребою забезпечення належного рівня соціальної безпеки держави. При цьому належне здійснення трудових прав працівником може мати місце тоді, коли: 1) здійснення цих прав достатнім чином нормативно врегульоване в законодавчому, підзаконному, зокрема локальному акті, або ж у договірному порядку; 2) ці права здійснюються ним без перешкод з боку роботодавця, його колег і трудового колективу, суспільства та держави; 3) працівник, здійснюючи свої трудові права, може розраховувати на відповідні забезпечувальні, охоронні, захисні заходи з боку зобов'язаних осіб та оптимальним

чином отримує їх у разі необхідності, досягаючи необхідного ефекту; 4) під час та/або у результаті здійснення трудових прав працівник, що здійснює ці права, отримує в належній мірі та у передбачений нормативним (договірним) чином спосіб блага, які закладені у сенс трудових прав, котрі працівником реалізуються; 5) працівник здійснює трудові права в окреслених правом межах, не зловживаючи трудовими правами та їх здійсненням.

Важливим елементом здійснення працівниками трудових прав є межі відповідного процесу, якими слід вважати правові рамки, котрими окреслюється обсяг правомірних можливостей працівника стосовно отримання ним благ у сфері праці шляхом реалізації трудових прав без порушення трудових прав і охоронюваних законом інтересів колег, трудового колективу, роботодавця, третіх осіб, суспільства та держави. Як правило, вихід за межі належної реалізації трудових прав працівником пов'язаний із зловживанням здійсненням трудових прав. Таке зловживання характеризують наступні специфічні ознаки: 1) це зловживання може мати місце лише у сфері праці та в межах трудових правовідносин; 2) суб'єктом зловживання здійсненням трудових прав працівником є працівник у найбільш широкому сенсі розуміння його правового статусу; 3) працівник як суб'єкт відповідного зловживання є суб'єктом, якому належать трудові права, що здійснюються ним із зловживаннями, за законом чи відповідно до іншого нормативно-правового акта, зокрема локального, згідно з індивідуальним та/або колективним договором (контрактом); 4) це зловживання є умисною дією (бездіяльністю), що в теоретичному та практичному контексті важко піддається формалізації; 5) це зловживання характеризується широкою варіативністю вчинення; 6) це зловживання спрямоване на завдання шкоди іншій стороні трудових правовідносин, третім особам та/або на максимізацію отримання блага.

У підрозділі 2.3 «Основні юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників» на основі проведеного аналізу наукових досліджень та використання загальнотеоретичного підходу встановлено, що юридичними гарантіями здійснення працівником трудових прав слід вважати вид юридичних гарантій трудових прав працівника, що входять до структури його трудово-правового статусу та в практичній дійсності виявляються у сукупності передбачених у нормативних актах чи в межах договірного регулювання праці суто правових, професійних, організаційних за змістом умов, способів і засобів забезпечення максимально сприятливої та комфортної атмосфери для належного здійснення працівником своїх трудових прав. Ці юридичні гарантії характеризуються наступними рисами: 1) є видом юридичних гарантій трудових прав працівників; 2) входять до структури трудово-правового статусу працівника; 3) мають системний характер; 4) мають легітимний характер; 5) мають постійний характер; 6) забезпечуються зобов'язаним суб'єктом, однак захищаються та охороняються повноважними державними органами; 7) мають особливу ідеологічну спрямованість; 8) мають обмежену дію у часі та за колом суб'єктів.

Аргументовано, що ключові способи захисту здійснення працівником трудових прав в Україні доцільно поділяти на наступні види форм їх правозахисного вияву: 1) неюрисдикційну форму захисту здійснення працівником трудових прав, що є формою захисту, в межах якої працівник захищає право

реалізувати свої трудові права без звернення за захистом до роботодавця чи третіх сторін, а рішення по суті спору у цьому контексті приймається або за угодою сторін, або в односторонньому порядку (ця форма захисту здійснення працівником трудових прав в якості способу захисту передбачає самозахист здійснення працівником трудових прав); 2) юрисдикційну форму захисту здійснення працівником трудових прав, яка є формою захисту, в якій бар'єри для належного здійснення працівником власник трудових прав усуваються за імперативним «розпорядженням» повноважного суб'єкта, котрий не є стороною трудового спору з приводу вказаних перешкод, а ігнорування відповідного «розпорядження» обумовлює настання для роботодавця негативних наслідків, передбачених законодавством про працю (основними способами юрисдикційної форми захисту є: профспілковий спосіб захисту; захист комісією з трудових спорів; адміністративний спосіб захисту – органами Державної служби України з питань праці, Державної інспекції ядерного регулювання України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини; судовий спосіб захисту).

Розділ 3 «Актуальні питання правового регулювання реалізації трудових прав за умов поширення нетипових форм зайнятості» складається з чотирьох підрозділів, у яких розглянуто проблематику реалізації трудових прав нетиповими працівниками в умовах зростаючої прекарізації зайнятості.

У підрозділі 3.1 «*Особливості реалізації трудових прав працівників в умовах прекарізації зайнятості*» зазначено, що прекарізація зайнятості, яка обумовлює прекарізацію правового статусу працівника й унеможлиблює реалізацію ним трудових прав загалом чи частини таких прав, пов'язується із зростанням нетипових форм зайнятості, особливо тих з них, що є нестабільними та соціально ризикованими. При цьому нетипова зайнятість не обов'язково є виявом прекарізації зайнятості, адже в сучасній соціальній та правовій державі вона означає об'єктивно вимушений відступ від загальних стандартів, які встановлює трудове законодавство стосовно організації режиму робочого часу, умов праці (організації робочого місця), та є не забороненими чи передбаченими законодавством про працю відносинами з приводу праці, які виникають і тривають між роботодавцем (роботодавцями) та особою, яка зайнята у сфері праці нетиповим способом (нетиповим працівником), і ґрунтуються на нестандартних (нетипових) трудових договорах. Водночас використання роботодавцем нетипової зайнятості з метою послаблення рівня соціальної безпеки працівників на користь збільшення своєї економічної свободи (коли для цього не існує об'єктивних потреб, обумовлених екстраординарним станом в економіці держави чи регіону тощо) слід кваліфікувати як десоціалізацію сфери праці (у вигляді поступової прекарізації працівників), що в тій чи іншій мірі суперечить практично всім галузевим принципам трудового права України та сприяє прекарізації зайнятості.

Невирішеність низки теоретичних питань щодо правового змісту (структури цього змісту), а також юридичної сутності нетипової форми зайнятості зумовлює виникнення низки практичних проблем, зокрема й проблеми нормативного врегулювання цієї зайнятості на рівні законодавства про працю. Як наслідок, виникають та постійно трансформуються ризики щодо достатньої реалізації

трудових прав працівниками, які працюють за атиповими трудовими договорами (цивільно-правовими договорами), оскільки вони позбавляються низки гарантій, передбачених трудовим законодавством України. Загалом ключовими проблемами реалізації нетиповими працівниками їх трудових прав наразі є наступне: по-перше, нетипові форми зайнятості, які в тій чи іншій мірі врегульовані діючим законодавством про працю, розвиваються та трансформуються відповідно до потреб ринку, за темпами розвитку яких не встигає змінюватись трудове законодавство, а ті норми цієї галузі права, що сьогодні можуть бути застосовані до регулювання атипової праці, способів і механізмів забезпечення та реалізації трудових прав означеної категорії працівників, дедалі більше втрачають свою достатність. Як наслідок, у правовому полі України спостерігається правова невизначеність правосуб'єктності осіб, які зайняті у сфері праці нетиповим способом, що складає особливу теоретичну та практичну проблему, адже, поширюючи сферу дії трудового права на цих осіб, законодавець повинен розглядати їх в якості окремої категорії працівників, структура яких є неоднорідною. Нормативна невирішеність цієї проблеми призводить до того, що вказана група населення, зайнята у сфері праці, не може у необхідній мірі захищатися нормами трудового законодавства, а їх трудові права та реалізація ними цих прав не в повній мірі гарантується нормами законодавства про працю з огляду на особливості трудових правовідносин, сторонами яких вони є; по-друге, нетипова зайнятість характеризується безліччю форм зайнятості, які не врегульовані законодавством або ж на практиці сторонами цих відносин виступають особи, діяльність яких врегульована цивільним чи господарським законодавством. З тих чи інших соціально-економічних та виробничо-організаційних підстав роботодавці укладають з нетиповими працівниками не трудові, а саме цивільно-правові договори, внаслідок чого останні втрачають комплекс трудових прав та можливості їх реалізації.

Звертається увага на те, що в доктрині трудового права ряду держав світу нетипова форма зайнятості традиційно розглядається в якості сумнівної та ризикованої, що пов'язується переважно із її схильністю до прекарізації (у напрямі маргіналізації) нетипових працівників через те, що нетипова зайнятість у більшості випадків спрямована на оптимізацію всіх витрат роботодавця на трудовий ресурс за рахунок деформації та маргіналізації правового статусу працівників. Проте небезпечність для правомочностей нетипового працівника щодо реалізації ним трудових прав у межах атипової зайнятості є не стільки наслідком характеру відповідних нетипових відносин, скільки результатом недостатньої правової регламентації атипових трудових правовідносин, недостатнього гарантування усім категоріям нетипових працівників їх трудових прав і можливостей їх реалізації. При цьому ключовим у зазначеній проблемі є не сама потреба у врегулюванні нетипової форми зайнятості як такої, а саме необхідність у врегулюванні її у межах діючого трудового законодавства, наслідком чого було б надання усім особам, що зайняті у сфері праці нетиповим способом (дистанційним та надомним працівникам, домашнім та залученим працівникам), комплексу трудових прав й усіх можливостей для їх повноцінної реалізації.

У підрозділі 3.2 «Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками» вказано, що подальше посилення гнучкості ринку

праці в Україні зумовлює динамічне поширення дистанційної зайнятості, в межах якої відповідний нетиповий працівник самостійно організовуючи власний режим роботи, реалізовує трудові права та обов'язки поза межами приміщень, якими користується, володіє чи розпоряджається роботодавець (поза типовим робочим місцем), взаємодіючи з роботодавцем віддалено з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, що сукупно не перешкоджає реалізації працівником його трудових обов'язків. При цьому зміст та особливості дистанційної роботи позначаються на правовому статусі дистанційних працівників, а також на комплексі та межах їх правомочностей щодо реалізації ними трудових прав, які їм належать відповідно до загальних норм діючого законодавства про працю. У результаті тривалої неврегульованості законодавством України про працю особливостей нетипової зайнятості, зокрема й дистанційної зайнятості, ця категорія нетипових працівників достатньо довго була фактично позбавлена багатьох трудових прав, закріплених у загальних нормах трудового законодавства. У тих же випадках, коли дистанційні працівники декларативно володіли тими чи іншими трудовими правами, вони могли реалізувати ці права у практичній дійсності, виконуючи власні трудові обов'язки у повному обсязі без будь-яких винятків. На сьогоднішній день особливим чином ситуація не змінилась, хоча законодавство про працю в останні роки (починаючи з 2021 року) зазнало суттєвих змін у частині нормативно-правового забезпечення праці дистанційних працівників. І наразі дистанційні працівники залишаються не завжди спроможними в практичній дійсності реалізувати ключові трудові права (право на асоціацію, право на відпочинок, право на недоторканність особистого життя тощо). Зокрема той факт, що дистанційний працівник самостійно встановлює режим робочого часу, прямо відображається на характері реалізації ним права на відпочинок, адже межі тривалості та особливості відпочинку ця категорія працівників встановлює на власний розсуд, зважаючи на обсяг роботи, яку вони повинні виконати в обумовлений термін. Однак на практиці роботодавці часто встановлюють для дистанційних працівників неадекватні обсяги роботи, що практично унеможлиблює відпочинок таких працівників. Окрім того, відносна самоорганізованість дистанційних працівників відображається також на реалізації ними права на сприятливі умови праці, адже це право здійснюється двома шляхами: шляхом забезпечення роботодавцем відповідної безпеки праці на належному рівні; шляхом самостійного досягнення необхідної міри самоорганізації та адекватного, добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці, за допомогою яких створюються сприятливі умови праці. При цьому дистанційні працівники не завжди мають належні знання про те, яким саме чином вони можуть ефективно самоорганізуватися, забезпечити безпечні умови праці тощо.

Констатується, що більшість проблем реалізації трудових прав працівників переважно обумовлюється неналежним рівнем правової культури та соціальної відповідальності роботодавців, однак цьому також сприяє невиправдана загальність регулювання правового статусу дистанційних працівників, а також можливостей об'єктивації їх статусу в частині реалізації ними трудових прав. Усе це вказує на потребу комплексного доопрацювання норм чинного КЗпП України в частині упорядкування правового статусу дистанційного працівника та особливостей

організації роботи поза приміщенням, що контролюється роботодавцем. При цьому особлива увага законодавця повинна бути приділена нормативно-правовому забезпеченню реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав.

У підрозділі 3.3 «*Особливості реалізації трудових прав надомниками*» зазначається, що проблематика нормативно-правового забезпечення реалізації надомниками трудових прав подібна до відповідних проблем, які спостерігаються в контексті дистанційних працівників. Вказане пояснюється тим фактом, що дистанційна та надомна робота характеризується спільними рисами, які відображаються на правовому статусі відповідних груп працівників (при цьому обмеженість варіантів вибору місця виконання надомної роботи, нормативно закріплений перелік вимог до цього місця, а також сфера виконуваної надомниками роботи обумовлює специфіку реалізації ними власних трудових прав).

Звертається увага на те, що законодавцем в Україні щодо надомників закріплені прогресивні запобіжники їх трудовій експлуатації в контексті забезпечення дотримання роботодавцем вимог принципу збалансованості роботи та особистого життя працівника. Але в КЗпП України не уточнено, що надомник має право на щорічну основну відпустку на зальних підставах, а у випадку, коли з ним був укладений строковий трудовий договір (на час виконання роботи), – право на відпустку тривалістю, що пропорційна відпрацьованому часу (до дати припинення відповідних повноважень). Окрему проблему складає недостатність правового регулювання реалізації надомником права на відшкодування шкоди, що була завдана йому каліцтвом (іншим ушкодженням здоров'я) або ж смертю, адже, з одного боку, чинне законодавство не передбачає чіткого порядку реалізації цього права означеною категорією нетипових працівників, враховуючи особливості надомної зайнятості, з іншого боку, в практичній дійсності досить складно визначити причини ушкодження та момент його заподіяння, виходячи зі специфіки виконуваної роботи, а також з урахуванням того, що охорону праці вдома безпосередньо забезпечує сам працівник, а не роботодавець. Також, як і у випадку з дистанційними працівниками, законодавцем не регламентовані особливості набуття та реалізації надомниками колективних трудових прав.

У підрозділі 3.4 «*Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці*» вказано, що запозичена (залучена) праця – це праця працівників, які перебувають у трудових відносинах з приватним агентством зайнятості, що є їх роботодавцем, та періодично направляються ним для виконання тимчасової роботи до організацій-користувачів (фактичних роботодавців), у яких залучені працівники під керівництвом й із безумовним підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку виконують трудові обов'язки. Правові відносини з приводу запозиченої праці є комплексними, тобто такими, які складаються з різних правовідносин, що виникають та припиняються поетапно, а саме: 1) трудові відносини, які виникають на підставі трудового договору між агентством і працівником; 2) цивільно-правові (господарсько-правові) відносини, що виникають на підставі договору про надання персоналу; 3) похідні від цивільно-правових (господарсько-правових) і трудових відносин – відносини, що виникають у зв'язку з фактичним допущенням організацією-користувачем працівника, направленою агентством, до роботи. У зв'язку з цим запозичена праця

реалізується у межах чотирьох основних конструкцій: лізингу та темпінгу персоналу, аутстафінгу, аутсорсингу – і характеризується багатосторонністю учасників трудових правовідносин, її особливістю є «розщеплений» роботодавець, тобто роботодавець (кадрове агентство) та фактичний роботодавець (організація-замовник). Проблема багатосторонності учасників полягає у розмитті обов'язків та відповідальності за забезпечення багатьох трудових прав працівника, чим користуються агентства та фактичні роботодавці, зважаючи на недосконалість діючого законодавства.

Соціально-правова сутність запозиченої праці, специфіка конструкцій практичної реалізації цієї форми нетипової зайнятості, а також маргінальний правовий статус запозиченого працівника сукупно відображаються на характері, об'ємі та межах його правомочностей з приводу реалізації ним власних трудових прав. Запозичені працівники реалізують право на працю двоступенево: формально, укладаючи договір з рекрутинговим агентством, та безпосередньо, виконуючи трудові обов'язки за направленням агентства в організації-замовнику, з урахуванням того, що безпосередня реалізація цією категорією працівників права на працю здійснюється у результаті відповідних активних дій агентства. Здійснення права на працю запозиченими працівниками характеризується нестабільністю та відсутністю перспективної визначеності, так само як і реалізація цими працівниками права на оплату праці. В умовах запозиченої зайнятості працівники не можуть повноцінно реалізувати право на відпочинок та фактично позбавлені можливості створювати професійні спілки і брати участь у соціальному діалозі. Вузькі правомочності запозичених працівників стосовно реалізації ними власних трудових прав є важливою обставиною, з огляду на яку низка вчених у галузі трудового права вказує на потребу заборони запозиченої форми зайнятості, хоча доцільніше було б, на наш погляд, у достатній мірі врегулювати цю зайнятість нормами законодавства про працю та наблизити маргінальний правовий статус запозичених працівників до рівня типових працівників.

Розділ 4 «Перспективи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні» складається з двох підрозділів, у яких уточнено комплекс актуальних проблем стану нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників в Україні, а також перспективні напрями вирішення цих проблем.

У підрозділі 4.1 *«Узагальнення проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні»* визначено, що комплексний аналіз стану нормативно-правового забезпечення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні дозволяє охарактеризувати його як такий, якому властива низка різних проблем, які унеможливають соціально безпечне виникнення, перебіг і припинення трудових правовідносин, а отже, й повноцінну реалізацію працівниками належних їм трудових прав. Загалом проблематика правового регулювання реалізації трудових прав працівників вказує на те, що законодавець все ще перебуває на роздоріжжі цивілізаційного переосмислення змісту та цінності праці, трудових правовідносин, правових статусів працівника і роботодавця, бореться з проблемами залишення в чинному законодавстві та в доктрині трудового права радянської моделі не завжди конструктивної взаємодії

працівника і роботодавця, а також впливу держави на таку взаємодію в процесі реалізації нею соціальної та правозахисної функцій, зважає баланс людиноцентристської та соціально відповідальної і справедливої спрямованості ринку праці й економічних інтересів роботодавців особливо в кризові періоди буття держави та суспільства; він також чітко не визначився зі стратегією європеїзації трудового права України.

Констатується, що ключовими проблемами правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні наразі є п'ять проблем. Перша проблема пов'язана із застарілістю низки норм чинного трудового законодавства, що ускладнює повноцінну реалізацію працівниками їх трудових прав чи взагалі унеможлиблює таку реалізацію за певних обставин. Справа у тому, що законодавець на сьогодні лише виконав фундаментальне завдання переходу від правової системи пострадянського зразка, яке характеризується наявністю множини доктрин і концепцій, що не є доцільними в сучасних умовах, до такої, яка відповідає сучасним правовим, демократичним і ринковим засадам. Комплексний аналіз проєктів законів про працю (раніше – проєктів трудових кодексів) свідчить, що процес дерадянзації нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників передбачає не лише скасування діючих законів та прийняття нових законодавчих актів, а й комплексну культурну та інституційну зміну правового режиму реалізації трудових прав, що відповідає сучасним принципам права, а також сучасним реаліям, враховуючи насамперед ризики прекаризації сфери праці та зайнятості. Таким чином, означена проблема виражається у тому, що удосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників (як і законодавства про працю в цілому) часто є формальним, а не таким, що відображає поточні соціально-правові та економічні реалії, дійсні потреби працівників у соціально-безпечній реалізації трудових прав. Зокрема мова йде про нетипових працівників, а щонайперше – про залучених та творчих працівників. Друга проблема обумовлена тим, що законодавчі тенденції у сфері праці та зайнятості характеризуються фрагментарним переходом від класичного трудового права, тобто галузі права, спрямованої на забезпечення соціальної безпеки в сфері праці та кадрового забезпечення економічної діяльності, до законодавства про ринок праці, концептуальну основу якого складає т. зв. «меркантицентризм» – визнання пріоритету ефективності ринку над соціальним добробутом (з ігноруванням принципів соціальної справедливості, відповідальності та солідарності, на основі яких і була сформована сучасна концепція реалізації трудових прав працівників). У результаті цього чинне законодавство (значною мірою це можна спостерігати в проєктах законів про працю) дедалі більше зводить гарантії соціально безпечної реалізації трудових прав працівників, сприяє гнучкості ринку та посиленню економічної конкурентоспроможності роботодавців за рахунок прав і законних інтересів працівників. Третьою проблемою постає реалізація процесу європеїзації законодавства України про працю, в рамках якого часто відбувається зниження рівня соціальної безпеки працівників, що позначається на їх потенціалі щодо реалізації трудових прав. У процесі європеїзації чинного законодавства про працю слід виходити із того, що цей процес не повинен призводити до прийняття норм законодавства, які нівелюватимуть переваги трудового законодавства України та не

враховуватимуть унікальний соціально-економічний контекст нашої держави, адже це може призвести до підвищення соціальної вразливості працівників, а отже, й до зниження їх спроможності повноцінно користуватись своїми трудовими правами (правом на відпочинок, на профспілковий захист, на самозахист трудових прав тощо), а також рядом соціальних прав (зокрема працівники, побоюючись втрати роботи через знижені гарантії їх зайнятості, будуть нехтувати правом на здоров'я, на сім'ю, на особистісний розвиток, на дозвілля тощо). Четверта проблема правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні пов'язується із впливом пандемії коронавірусної хвороби та реагуванням держави на ризики поширення цієї хвороби, попри те, що сама пандемія наразі вважається завершеною. Справа у тому, що пандемія COVID-19 спричинила виникнення безпрецедентних викликів ринкам праці в усьому світі, зокрема і в Україні, що вимагало удосконалення правового регулювання нетипових форм зайнятості. При цьому в Україні правове регулювання нетипових форм зайнятості залишається фрагментарним (частково врегульована дистанційна та надомна робота, не врегульована залучена праця), що є ігноруванням вимог принципу юридичної визначеності (в контексті правового статусу таких працівників і реалізації ними їх статусу в частині здійснення трудових прав) та збільшує ризики прекарізації нетипових працівників в умовах триваючої війни (особливо актуальним це питанням стало після 24 лютого 2022 року, коли частина працівників вимушена була перейти на дистанційну надомну форму виконання трудових обов'язків, а значна кількість роботодавців, бажаючи оптимізувати кадри, вирішила у виробничих відносинах використовувати залучених працівників). П'ята проблема реалізації трудових прав працівників пов'язується із потенціалом здійснення трудових прав професійними публічними службовцями, окремими категоріями працівників й нетиповими працівниками. Ця проблема вказує на те, що розвиток трудового законодавства України по сьогодні ігнорує проблему використання більш інклюзивних та адаптивних підходів до нормативно-правового забезпечення реалізації правового статусу працівників, а саме здійснення ними їх трудових прав.

У підрозділі 4.2 «Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників» встановлено, що удосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації трудових прав працівників повинно враховувати чотири ключові обставини. По-перше, результати такого удосконалення мають слугувати інтересам працюючої людини та осіб, які бажають реалізувати право на працю, долучаючись до «світу праці» (охоплює увесь спектр контекстів зайнятості, визнаючи різноманітність потреб і прагнень працівників крізь призму концепції свободи праці та зайнятості). Таким чином, забезпечення юридичної визначеності реалізації трудових прав працівників повинно розширювати можливості працівників, забезпечуючи при цьому рівні можливості для всіх працюючих (нетипових працівників, професійних публічних службовців, а також окремих категорій працівників, серед яких особи з інвалідністю, працівниці-жінки, молодь, особи передпенсійного віку та інші), сприяючи таким чином формуванню ринку праці, в якому об'єктивуються вимоги принципів соціальної справедливості, відповідальності, солідарності. По-друге, удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників має узгоджуватись із розвитком сучасної

доктрини трудового права. Вказане пояснюється тим, що: трудове право України, як і будь-яка інша галузь права, розвивається разом із суспільними змінами та прогресом суміжних дисциплін, що осмислюються науковцями та відображаються у концепціях і теоріях крізь призму наукової методології; прогресивне оновлення законодавчої бази повинно відповідати вимогам принципу науковості. По-третє, удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників повинно мати зв'язок із реальністю та актуальними й потенційними проблемами, адже удосконалення законодавства про працю повинно вирішувати реальні проблеми, з якими стикаються працівники у процесі набуття та реалізації трудових прав. Таким чином, вбачається недостатньою зміна правового регулювання реалізації трудових прав працівників, коли вона є лише теоретично обґрунтованою, однак у дійсності не сприяє вирішенню справжніх проблем реалізації працівниками належних їм прав, а отже, й не посилює соціальної безпеки працівників. По-четверте, удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників необхідно проводити обережно, зважено, тобто при цьому слід уникати загострення чи створення нових соціально шкідливих проблем у реалізації трудових прав працівників. Наприклад, попри те, що збільшення гнучкості ринку праці може бути корисним у поточних умовах буття держави та суспільства, вказане не повинно відбуватися ціною розмивання гарантій захисту трудових прав працівників, а також можливостей їх реалізації.

У процесі вдосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників потрібно створювати необхідні (у сенсі достатності нормативно-правового забезпечення) умови для реалізації трудових прав працівників. У цьому контексті українському законодавцю доцільно внести зміни в діючий КЗпП, що не лише сприятимуть юридичній визначеності трудових прав працівників, але й передбачатимуть усі необхідні умови для їх ефективної реалізації. Вказане аргументовано тим, що сьогодні вже недостатньо підтверджувати та уточнювати трудові права працівників, а слід створювати й нормативно-правовим чином забезпечувати інституційну основу, що гарантуватиме спроможність практичної реалізації цих прав працівниками незалежно від специфіки і особливостей їх статусу. Задля цього необхідно, зокрема, розробити та прийняти Закон України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», яким будуть передбачені наступні зміни до чинного КЗпП України: 1) уточнено юридичну відповідальність за необґрунтовану відмова у прийнятті на роботу, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору; 2) встановлено правило, відповідно до якого безпідставне укладання строкового трудового договору (трудоного договору на час виконання певної роботи) є підставою для того, щоб вважати, що такий договір укладено на невизначений строк.

Удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників повинно стосуватись також нетипових працівників, які об'єктивно потребують більшого правового захисту та забезпечення того, щоб можливості реалізації ними трудових прав були максимально наближеними до можливостей реалізації таких прав традиційними працівниками. У зв'язку з цим пропонується розробити та прийняти Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України

щодо врегулювання нетипової зайнятості», який передбачатиме внесення до нього таких змін: 1) удосконалення визначення поняття «трудовий договір», що, зокрема, мінімізуватиме випадки залучення нетипових працівників до виробничих відносин на підставі договорів цивільно-правового характеру; 2) доповнення КЗпП нормою, відповідно до якої надомники зможуть за певних обставин доручати виконання окремих частин їх роботи членам сім'ї; 3) встановлення правила, за яким запровадження та застосування гнучкого режиму робочого часу не повинно обумовлювати зміни у нормуванні, оплаті праці та не може тягнути за собою зміну обсягу трудових прав працівників і можливості їх реалізації; 4) доповнення Кодексу главою «Нетипова зайнятість» з урахуванням Рекомендації Міжнародної організації праці 1996 року № 184 та Конвенції МОП 1996 року № 177 (визначатиме особливості нетипової зайнятості, правовий статус нетипових працівників, режим дистанційної та надомної роботи, особливості залученої форми зайнятості).

У межах удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників необхідно звернути увагу на перспективність підвищення ролі судової практики у формуванні, переосмисленні та оптимізації нормативно-правової основи трудових прав працівників і їх реалізації. Законодавцю потрібно враховувати, що суд в умовах становлення оновленої доктрини трудового права є важливим суб'єктом правотворення, адже судові рішення відіграють вирішальну роль у тлумаченні законів і підзаконних актів, вирішенні трудових спорів, що формує певну практику правозастосування, враховуючи яку нормотворець може встановлювати дієві гарантії, правила та стандарти добросовісної й ефективної реалізації трудових прав працівників.

Констатується, що актуальні шляхи вдосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні нині не стосуються проєктів кодифікованих законів про працю, адже наразі немає потреби у прийнятті нової нормативної бази трудового права України у тому вигляді, в якому ця нормативна основа представлена в проєктах законів про працю. Найбільш доречним на сьогодні є комплексне удосконалення чинного КЗпП України, вирішення наявних у ньому проблем регулювання реалізації трудових прав працівників, зокрема з урахуванням правових позицій Верховного Суду у трудових справах, на підставі чого (у разі потреби) можна буде прийняти новий кодифікований законодавчий акт про працю, що міститиме норми, крізь призму яких працівники зможуть соціально-безпечним чином реалізовувати належні їм трудові права.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової проблеми, яка полягало в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України про працю та здобутків у правовій доктрині трудового права розкрити проблематику правового забезпечення реалізації трудових прав працівників, а також розробити пропозиції щодо вирішення проблем сучасного стану правового регулювання у вказаній царині. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Методи наукового дослідження правового регулювання трудових прав та механізму їх використання мають неодмінно включати наступні методи наукового дослідження: по-перше, логіко-семантичний метод (дає змогу у межах цієї наукової праці встановити правову природу найважливіших понять у сфері правового регулювання трудових прав і зрозуміти сутність досліджуваних категорій та виявити їх характерні властивості); по-друге, формально-юридичний метод (надає змогу встановити необхідний обсяг джерел національного та іншого законодавства, що закріплюють відповідні трудові права, а також дозволяє встановити, як саме їх реалізувати); по-третє, історико-правовий метод (дозволяє належним чином відстежити розвиток нормативно-правової бази національного та міжнародного рівня, яка регламентує трудові права працівників); по-четверте, системно-структурний метод (дає можливість визначити різні системи законодавства, положеннями якого закріплюються трудові права працівників, детально розкрити сутність кожного трудового права як складової частини єдиного цілого – системи трудових прав працівників); по-п'яте, статистичний метод (дозволяє детально розглянути те, як саме застосовуються трудові права, а також визначити рівень реалізації трудових прав); по-шосте, порівняльно-правовий метод (за допомогою цього методу дослідження можна здійснити порівняльно-правовий аналіз існуючих трудових норм в межах виключно трудового законодавства України); по-сьоме, метод класифікації (дає змогу виокремити різні феномени у сфері праці, зокрема відповідні права працівників згідно із визначеним критерієм); по-восьме, структурно-функціональний метод (дає змогу здійснити аналіз стану реалізації працівниками своїх трудових прав і визначити можливості їх існування у суспільстві та передумови застосування).

2. Процес зародження та подальшої еволюції правового регулювання трудових прав працівників на території сучасної України охоплює такі історичні періоди: *по-перше*, період фрагментарного регулювання трудових прав (до кінця XVIII ст.), впродовж якого звичаї, які були сформовані в Україні-Русі, трансформувались у писане право; *по-друге*, ранній період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників (кінець XVIII ст. – 1917 р.), який збігається зі становленням і розвитком фабричного та заводського законодавства у державах, до складу яких входили історичні території України; *по-третє*, період нормативно-правового регулювання трудових прав працівників в епоху радянського колоніалізму (1917-1991 рр.), який складається з п'яти історико-правових етапів: експансивного етапу (1917-1921 рр.), що характеризується поширенням раннього радянського трудового режиму на історичні території України у результаті ліквідації державних утворень, які були створені під час Української революції (УНР, Українська держава), в яких мали місце фрагментарні спроби врегулювати трудові права працівників; етапу створення та дії раннього українського радянського законодавства про працю (1922-1940 рр.), що характеризується створенням системи нормативно-правових актів УРСР у сфері праці, лібералізацією правового регулювання трудових прав, яке поступово почало деградувати у напрямку встановлення примусу до праці й криміналізації трудових правопорушень, що посилювалось у передвоєнний період; етапу регулювання трудових прав у період участі колишнього СРСР у роки Другої світової війни (1941-1944 рр.), що

виявляється у врегулюванні питань праці актами адміністративного й кримінального законодавства, а також визначенні жорстких правових норм, які мінімізували трудові права працівників; етапу регулювання трудових прав у післявоєнний період (1945-1970 рр.), який характеризується поступовим скасуванням встановленого у попередні часи жорсткого режиму правового регулювання трудових прав працівників і розширенням суб'єктивних прав шляхом їх закріплення в низці нормативних актів; етапу вимушеної лібералізації українського радянського трудового права (1971-1990 рр.), що характеризується створенням, прийняттям та дією в УРСР нового трудового законодавства, яке покращило стан правового регулювання трудових прав, зберігаючи концепцію примусу до праці; *по-четверте*, період нормативно-правового регулювання трудових прав з моменту відновлення незалежності України (з 1991 р. й дотепер), який можна поділити на три умовні етапи: етап поступової трансформації підходів до регулювання трудових прав працівників (1991-1995 рр.), що характеризується внесенням численних змін до трудового законодавства України, які стосувались деідеологізації праці, заборони примусової праці тощо; етап нового цивілізаційного розвитку правового регулювання трудових прав у напрямку трансформації трудового права (1996-2013 рр.), що розпочався з прийняття Конституції України, у якій визначались базові трудові права працівників, з огляду на що були прийняті численні законодавчі акти, якими деталізувались трудові права працівників у контексті адаптації трудового права нашої держави до принципів ринкової економіки; етап правового регулювання трудових прав у процесі активної розробки нового трудового законодавства та європеїзації української правової системи (з 2014 року й дотепер), що виявляється у європеїзації законодавства про працю та активізації процесу прийняття нового кодифікованого законодавчого акта про працю, що супроводжується поступовим процесом десоціалізації сфери праці.

3. Трудові права працівника є основоположними, фундаментальними можливостями людини, котра володіє достатнім рівнем трудової правосуб'єктності, здійснювати трудову діяльність (реалізовувати свій трудовий потенціал) шляхом виконання певної трудової функції або функцій, які закріплені в законодавстві про працю і являють собою систему правових норм, що регламентують суспільні правові відносини у сфері праці. Ці права складають важливий комплекс прав людини, який дозволяє їй реалізувати свій трудовий потенціал, покращити якість життя, а отже, він є основою (гарантією) набуття та повноцінної реалізації низки соціальних, культурних, громадянських, політичних та інших прав людини.

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

працівників, основними типами яких є: а) спеціальні статусні трудові права працівників, що включають трудові права певних категорій працівників, які належать лише їм і закріплені у законодавстві про працю (трудова права професійних публічних службовців, осіб із сімейними обов'язками, молоді); б) спеціальні ситуативні трудові права працівників, що охоплюють трудові права працівників, які виникають лише у межах особливих трудових та інших правових режимів.

4. Реалізація трудових прав працівників є складним, юридично значимим і комплексним процесом втілення положень трудового законодавства, якими закріплено суб'єктивні права працівника, у практику (їх об'єктивації), а саме: за рахунок виявлення таким найманим працівником волі щодо здійснення свого суб'єктивного права шляхом оголошення роботодавцю (іншій зобов'язаній особі) вимоги про виконання ним відповідних приписів законодавства та забезпечення дотримання конкретного права працівника; шляхом виконання дій стосовно реалізації прав працівника без оголошення найманим працівником власної волі щодо реалізації роботодавцем (іншою зобов'язаною особою) певного права, якщо реалізація такого права працівника визначена законодавством як така, що не повинна залежати від волі найманого працівника; за рахунок застосування до роботодавця (іншої зобов'язаної особи) санкціонованого законодавцем примусу, який є винятковим заходом, спрямованим на примушення відповідного суб'єкта до виконання свого обов'язку стосовно забезпечення реалізації працівником своїх трудових прав.

Трудові права працівників об'єктивуються на основі чинного законодавства та узгоджуються із вимогами комплексу принципів права, а саме: загальноправових принципів (верховенства права, гуманізму, рівноправності, законності); спеціальних галузевих принципів (вільного вибору трудової діяльності, визначеності трудової функції, відплатності трудової діяльності, надання можливості для відпочинку, стабільності трудових правовідносин; гігієни праці (надання та дотримання належних і безпечних умов праці), участі трудових колективів, а також професійних спілок у процесі вирішення питань, які пов'язані з умовами праці на підприємстві).

Реалізація трудових прав працівників здійснюється у межах двох форм: по-перше, в рамках активних форм реалізації трудових прав (виконання, використання та застосування норм трудового законодавства, з яких випливають права); по-друге, у рамках пасивних форм реалізації трудових прав (дотримання норм трудового законодавства). Форми реалізації трудового законодавства України в контексті форм реалізації трудових прав працівника поділяються на такі види: форми, що уможливають реалізацію трудових прав працівника (виконання, застосування та дотримання норм законодавства); форми реалізації законодавства, в контексті яких реалізуються трудові права (використання норм законодавства).

5. Національний механізм реалізації трудових прав працівників характеризують наступні його ознаки: по-перше, він співвідноситься із актами (діями, бездіяльністю, рішеннями) працівника (в окремих випадках – з актами трудового колективу, якщо працівник реалізовує ці права в складі відповідного колективу), а також з актами (діями, бездіяльністю та рішеннями) роботодавця, інших уповноважених забезпечувати реалізацію трудових прав працівника суб'єктів; по-друге, характер,

обсяг і потенціал механізму реалізації трудових прав працівників має безпосередній зв'язок із нормами чинного законодавства про працю; по-третє, механізм реалізації трудових прав працівників спрямований на набуття ними блага, яке закладене у відповідному трудовому праві та реалізовується, а також може бути матеріальним чи нематеріальним, може вичерпуватися чи залишатися незмінним; по-четверте, механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність кореспондуючих обов'язків; по-п'яте, механізм реалізації трудових прав працівників включає засоби забезпечення трудових прав працівника. Цей національний механізм знаходить динамічне вираження у наступних стадіях: вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права; застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників у разі відмови від виконання кореспондуючого обов'язку чи не отримання належного блага.

6. Здійснення працівником трудових прав є складовим елементом реалізації ним трудових прав, який виступає процесом активного (пасивного) виконання працівником безпосередньо (опосередковано – через представника) дій (бездіяльності), цілісно спрямованих на реалізацію норм трудового законодавства (норм законодавства інших галузей права, що регламентують питання праці), сукупним результатом чого є створення необхідних і бажаних умов для досягнення працівником соціально-правових можливостей з приводу володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів без шкоди для інтересів і потреб інших членів суспільства.

Здійснення працівником трудових прав об'єктивується у певних межах, які унеможливають зловживання цими правами, а саме: по-перше, у межах морально-правового характеру: а) межах, що відображають загальну сутність права та правової системи; б) межах, пов'язаних зі справедливістю та розумністю юридично значимої поведінки суб'єкта права; в) межах, обумовлених добросовісністю юридично значимої поведінки; по-друге, у межах формально-юридичного характеру: а) межах, пов'язаних зі способами здійснення працівником трудових прав, які закріплюються в нормативних актах чи у договірному порядку в рамках імперативних або диспозитивних правил; б) просторово-часових межах здійснення працівником трудових прав; по-третє, у межах об'єктивно-суб'єктного правового характеру, що окреслюються сутністю та характером конкретної правосуб'єктності працівника, котрий здійснює трудові права, у певний період часу.

7. Юридичні гарантії здійснення працівником трудових прав є видом юридичних гарантій трудових прав працівника, що входять до структури його трудово-правового статусу та в практичній дійсності виявляються у сукупності передбачених у нормативних актах чи в межах договірному регулювання праці суто правових, професійних, організаційних за змістом умов, способів і засобів забезпечення максимально сприятливої та комфортної атмосфери для належного здійснення працівником своїх трудових прав. Для цих гарантій характерним є те, що вони є видом юридичних гарантій трудових прав працівників, входять до структури трудово-правового статусу працівника, мають системний, легітимний, постійний

характер, забезпечуються суб'єктом, на якого покладено такий обов'язок, мають особливу ідеологічну спрямованість та обмежену дію у часі і за колом суб'єктів.

8. Прекаризація зайнятості як феномен, що виражається в нехтуванні стандартами гідної праці та в унеможливленні реалізації працівником ряду основних трудових прав, пов'язується із поширенням нетипових форм зайнятості, а саме тих з них, які характеризуються такими проблемами: 1) цим формам не властива достатня юридична визначеність, а їх розвиток, що корелюється із потребами ринку, не враховується чинним законодавством про працю; 2) трудові відносини в рамках цих форм зайнятості на практиці маскуються під цивільно-правові (підприємницькі) відносини, унеможливаючи соціально безпечне виникнення, перебіг та припинення таких відносин для працівників, що мало б місце у тому разі, коли працівник перебував би у трудових правовідносинах. У зв'язку із цим вирішення проблеми прекаризації зайнятості пов'язане із: по-перше, нормативно-правовим забезпеченням нетипових форм зайнятості в межах діючого законодавства про працю, наслідком чого має стати надання усім особам, залученим до сфери праці нетиповим способом (насамперед дистанційним та надомним, домашнім та залученим працівникам), комплексу трудових прав й усіх можливостей для їх реалізації; по-друге, недопущенням трансформації трудового права в право ринку праці.

9. Дистанційна робота з 2021 року охоплена дією трудово-правового режиму дистанційної роботи, що сприяло посиленню гарантій реалізації трудових прав дистанційними працівниками. При цьому по сьогодні ця категорія працівників не позбавлена ризиків прекаризації їх зайнятості, що позначається на можливостях реалізації ними трудових прав та на рівні їх соціальної безпеки. По-перше, дистанційний працівник самостійно встановлює режим робочого часу та створює для себе сприятливі умови праці. Проте на практиці роботодавці часто встановлюють для таких працівників неадекватні обсяги роботи, що практично унеможливує їх відпочинок, крім того, досить часто самі працівники не володіють належним обсягом знань, які дозволяли б їм на належному рівні забезпечити відповідну безпеку праці, досягти ефективної самоорганізації та адекватного, добросовісного використання наданих роботодавцем засобів праці. По-друге, дистанційні працівники обмежені в повноцінній реалізації права на створення профспілки та на участь у профспілковій діяльності, а законодавством не регламентуються особливі форми та способи реалізації таких прав, що враховують специфіку правового статусу дистанційних працівників.

10. Трудово-правовий потенціал надомників щодо реалізації трудових прав, як і дистанційних працівників, недостатньо юридично визначений, а отже, він переважно залежить від добросовісності роботодавця в контексті визначення ним умов роботи надомника (насамперед обсягу роботи). Проте при цьому доречно зауважити, що організація трудових відносин з надомниками (на відміну від дистанційних працівників), а також реалізація ними трудових прав з 2021 року зазнала більш детального нормативно-правового забезпечення, що мінімізує випадки неправомірної експлуатації такої групи працівників. Але і наразі в КЗпП України відсутня вказівка на те, що надомник має право на щорічну основну відпустку на зальних підставах (у випадку, коли був укладений строковий трудовий

договір чи на час виконання роботи, – право на відпустку, тривалість якої пропорційна відпрацьованому часу чи до дати припинення повноважень). На практиці виконання трудових обов'язків надомниками може призводити до шкоди їх життю та здоров'ю, проте законодавством не регламентовано порядок відшкодування шкоди, що була завдана каліцтвом надомника (іншим ушкодженням здоров'я) або ж смертю. Також чинним законодавством не регламентовані особливості набуття та реалізації надомниками колективних прав (зокрема, коли надомна робота не виконується на підставі ч. 8 ст. 60-1 КЗпП України).

11. На сьогодні найбільш вразливими в контексті ризиків прекарізації є нетипові працівники, які працюють у рамках залученої праці, адже чинне законодавство про працю не врегульовує відповідну модель ускладнених тристоронніх правовідносин (виражається в лізингу персоналу, темпінгу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу). Законодавством не визначаються: зміст моделі багатосторонніх трудових правовідносин; права працівників, якими вони володіють у контексті відносин «працівник – кадрове агентство», «працівник – організація – користувач», а також можливості здійснення таких прав у цих правовідносинах; кореспондуючі обов'язки «організації» та «користувача» щодо забезпечення реалізації таких прав працівників. Проблематичним для повноцінної реалізації залученими працівниками їх трудових прав є: нехтування гідними умовами праці через розмитість конкретного суб'єкта, який повинен забезпечувати такі стандарти; часта неможливість отримання доплат, пільг, компенсаційних виплат у зв'язку із різними факторами ризику, шкідливими умовами праці, простоем з вини рекрутингового агентства, а також заохочувальних матеріальних преференцій, обумовлених тривалістю роботи працівника на одному місці; практична неможливість створення профспілкових організацій та участі в них.

12. Основними актуальними проблемами правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні є наступні: 1) застарілість національного законодавства про працю, що є проблемою, котра не була повною мірою вирішена в рамках здійсненого в 2022 році процесу дерадянізації законодавства України; 2) зниження рівня соціальної безпеки працівників, яке часто маскується організацією та здійсненням процесу європеїзації законодавства України про працю; 3) поступове зниження рівня соціальної безпеки працівників, яке має місце в ряді випадків при здійсненні європеїзації законодавства про працю; 4) недостатня систематизація заходів забезпечення реалізації трудових прав працівників в умовах пандемії та воєнного стану; 5) проблеми реалізації трудових прав професійних публічних службовців, окремих категорій працівників.

13. Удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників доцільно здійснювати у межах трьох основних напрямів. Перший напрям – удосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації працівниками регламентованих законодавством трудових прав. У його рамках необхідно прийняти Закон України «Про підвищення гарантій реалізації прав працівників», яким будуть вноситись такі зміни до чинного КЗпП України: доповнення ст. 22 КЗпП України ч. 2-1, у якій визначатиметься недотримання роботодавцем вимог частин 1 і 2 ст. 22 Кодексу в якості грубого порушення трудового законодавства; доповнення ст. 23 КЗпП України ч. 3, що встановлює

правило, відповідно до якого у випадках, коли трудовий договір було безпідставно укладено на визначений строк (на час виконання певної роботи), цей договір вважається безстроковим з моменту його укладання. Другий напрям – удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав нетиповими працівниками шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до КЗпП України щодо врегулювання нетипової зайнятості», який: а) викладатиме в новій редакції статті 21, 30 (враховуватиме можливості виконання надомної роботи членами сім'ї надомника), ч. 11 ст. 60 (буде містити застереження про те, що працівники володіють типовим обсягом прав і можливостей їх реалізації за умов застосування гнучкого режиму робочого часу); б) виключатиме статті 60-1 і 60-2 Кодексу; в) доповнюватиме КЗпП главою X-A «Нетипова зайнятість», яка включатиме статті 173-1 – 173-4: «Особливості нетипової зайнятості», «Нетипові працівники», «Дистанційна робота» (замість ст. 60-2), «Надомна робота» (замість ст. 60-1), «Залучена форма зайнятості» (упорядковуватиме організацію праці в формі лізингу і темпінгу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу). Третій напрям – удосконалення правового регулювання у частині підвищення ролі судової практики в оптимізації функціонування правового механізму реалізації трудових прав працівників шляхом формування у перспективі інституту розгляду Верховним Судом зразкових справ з трудових спорів, рішення в яких можуть слугувати встановленню балансу на ринку праці, який порушений неналежним регулюванням тих чи інших аспектів праці, що негативним чином відображаються на можливостях реалізації працівниками належних їм трудових прав.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

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

1. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудових прав в Україні до завершення української революції. / Ю.О. Остапенко // Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. Випуск 3. Том 2. 2019. 276 с. С.11-15. DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.2>.
2. Остапенко Ю.О. Моделі періодизації правового регулювання трудових прав працівників в Україні. / Ю.О. Остапенко // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. 2019 р. Випуск 2. Том 1. С. 166-171. DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.26>.
3. Остапенко Ю.О. Поняття юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників. Юридична наука. 2019. № 8. С. 303-309. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/8/8-98-pdf>
4. Остапенко Ю.О. Понятие и основные признаки правового механизма реализации трудовых прав работников. Право и Закон. 2019. № 4. С. 192-199.
5. Остапенко Ю.О. Механізм реалізації трудових прав працівників та його ознаки. Юридична наука. 2019. № 9. С. 95-102. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/11/16>.

6. Остапенко Ю.О. Сутність юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. *Юридична наука*. 2019. № 10. С. 403-408. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/issue/view/12/10-100-pdf>.
7. Остапенко Ю.О. Феномен трудових прав в системі основних прав людини і громадянина. *Право і політика*. 2020. № 1. С. 96-107.
8. Остапенко Ю.О. Розширення нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками. *Юридична наука*. 2020. № 3. С. 482-487. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/188/182>.
9. Остапенко Ю. О. Етапи правового регулювання трудових прав працівників в Україні з 1991 року. *Соціальне право*. 2020. №3. С.23-28. <http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/391/353>.
10. Остапенко Ю.О. Межі здійснення працівниками трудових прав. *KELM (Польська Республіка)*. 2020. № 7(35). С. 95-99. DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.7.3.18>. <http://kelmczasopisma.com/viewpdf/3255>.
11. Остапенко Ю. О. Концептуалізація трудових прав. *Соціальне право*. 2020. №4. С.29-33. <http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/459/419>.
12. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. №3-2. С. 53-57. DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.9>. <http://nvppp.in.ua/vip/2020/3-2/11.pdf>.
13. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 4. Том 2 С. 262-268. DOI:10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.32. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/261/252>.
14. Остапенко Ю.О. Стадії механізму реалізації трудових прав працівників в Україні. *Юридична наука*. 2020. № 5. С. 210-216. DOI: 10.32844/2222-5374-2020-107-5-2.26. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/320>.
15. Остапенко Ю.О. Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 6. С. 330-337. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.40>. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/368>.
16. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівників. / Ю.О. Остапенко // *Правова позиція (правонаступник наукового журналу «Вісник Академії митної служби України. Серія: «Право»)* №2(31). 2021. 90 с. С.60-63. DOI <https://doi.org/10.32836/2521-6473.2021-2.12>. <http://www.legalposition.umsf.in.ua/archive/2021/2/12.pdf>.
17. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. *Juris europensis scientia*. Науковий журнал. Випуск 2. 2021. 119 с. С.61-65. DOI <https://doi.org/10.32837/chern.v0i2.206>. http://jes.nuoua.od.ua/archive/2_2021/16.pdf.
18. Остапенко Ю.О. Теоретична та практична сутність правового механізму реалізації трудових прав працівників. *Соціальне право*. 2022. №1. С. 17-24. DOI: 10.32751/2617-5967-2022-01-02. <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/881/580>.

19. Остапенко Ю.О. Реалізація дистанційними працівниками права на працю та відпочинок. Актуальні проблеми права: теорія і практика. No2 (44). 2022. С. 136-142. <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/611/583>.
20. Nataliia O. Melnychuk, Liudmyla V. Kulachok-Titova, Denys H. Sevryukov, Yuliya O. Ostapenko, Vlada M. Shkoda. Conceptual principles of international cooperation in labour relations. 17 October 2022. Journal: Work Organisation, Labour & Globalisation. (Scopus) <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.16.2.0158>
21. Остапенко Ю.О. Проблематика реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці. Juris Europensis Scientia. Випуск 2. 2023. С.41-44. DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v2.2023.8>. http://jes.nuoua.od.ua/archive/2_2023/8.pdf.
22. Ostapenko Yu., Mykolayets D., Shapovalova K., Kostenko V., Pikul V. The right to work for Ukrainian refugees and its realization in Europe. Baku State University Law Review Volume 9:1 February. 2023 Human Rights. P.92-110. <https://lr.bsulawss.org/wp-content/uploads/2023/04/9BSULawRev1.5.pdf> (Scopus)
23. Olena Pavlichenko, Yuliya Ostapenko, Dmytro Kryvenko, Halyna Fomina, Olha Lets. Protection of Rights and Freedoms of Minors in Employment: International Law and Experience of Ukraine. The Age of Human Rights Journal, 20 June. 2023. DOI: 10.17561/tahrj.v20.7114 (Scopus)

Матеріали наукових- практичних конференцій:

1. Остапенко Ю.О. Адміністративний спосіб захисту здійснення працівником трудових прав. Актуальні проблеми реформування системи законодавства України: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року. С. 86-88.
2. Остапенко Ю.О. Феномен нетипової форми зайнятості. Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 8–9 лютого 2019р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 114-117.
3. Остапенко Ю.О. Неюрисдикційна форма захисту здійснення працівником трудових прав. Право як ефективний суспільний регулятор: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м.Львів, 15–16 лютого 2019 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 53-56.
4. Остапенко Ю.О. Особливості зловживання здійсненням трудових прав працівниками. «Актуальні проблеми правового забезпечення протидії злочинності» від 14 травня 2020 р. Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 104-106.
5. Остапенко Ю.О. Поняття здійснення працівниками трудових прав. «Трудове право та законодавство про працю: шляхи реформування». 15 травня 2020 року. Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 59-63.
6. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання реалізації трудових прав нетиповими працівниками. VIII Міжнародна науково-практична конференція «World science: problems, prospects and innovations». 21-23 квітня 2021 року. Торонто, Канада. С. 632-637.
7. Остапенко Ю.О. Особливості юридичних гарантій здійснення працівником трудових прав. Тенденції розвитку науки трудового права та права

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

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

АНОТАЦІЯ

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

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2024.

Дисертацію присвячено ґрунтовному, всебічному та комплексному аналізу проблематики стану нормативно-правового забезпечення в Україні реалізації працівниками належних їм трудових прав.

У роботі здійснено загальнотеоретичну характеристику реалізації трудових прав працівників. Окреслено методологічну основу дослідження правового регулювання трудових прав працівників і механізму їх реалізації. З'ясовано історико-правові обставини зародження та розвитку правового регулювання трудових прав працівників на території України. Охарактеризовано феномен трудових прав у системі основних прав людини та громадянина. З'ясовано сучасний зміст, принципи та форми реалізації трудових прав працівників в Україні.

Досліджено національний механізм реалізації трудових прав працівників. Проаналізовано статичний та динамічний вияви національного механізму реалізації трудових прав працівників в Україні. Уточнено поняття, а також межі здійснення працівниками трудових прав. Розкрито зміст ключових юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників.

Приділено увагу з'ясуванню переліку та змісту актуальних питань правового регулювання реалізації трудових прав за умов поширення нетипових форм зайнятості. Окреслено особливості реалізації трудових прав працівників в умовах прекарізації зайнятості. Конкретизовано актуальні проблеми правового регулювання реалізації трудових прав дистанційними працівниками та надомниками. Уточнено проблематику реалізації трудових прав працівниками у межах запозиченої праці.

Комплексно концептуалізовано перспективи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні. В узагальненому вигляді окреслено перелік ключових проблем правового регулювання реалізації трудових прав працівників в Україні. Запропоновано шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників.

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

ANNOTATION

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

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of legal sciences on a specialty 12.00.05 – labor law; the right to social security. – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2024.

The dissertation is focused on a detailed, comprehensive, and extensive analysis of the issues related to the state of regulatory and legal support in Ukraine for the complete realisation of employees' labour rights.

The doctoral thesis provides a general theoretical overview of the implementation of workers' labour rights. The author identifies that the methodological foundation for examining the legal regulation of workers' labour rights and the mechanism for their implementation includes, notably, the following methods: logical-semantic, formal-legal, historical-legal, system-structural, statistical, and comparative-legal methods of scientific inquiry. The development of legal regulation of labour rights in Ukraine has occurred over several distinct historical periods. These include the era of fragmented regulation of labour rights, lasting until the end of the 18th century; the initial phase of legal regulation from the end of the 18th century to 1917; the period during Soviet colonialism from 1917 to 1991, marked by regulatory regulation; and the phase post-1991, following Ukraine's restoration of independence, characterised by contemporary legal regulation. The dissertation elucidates the essence of labour rights within the system of fundamental human and citizen rights, viewing them as specific rights that facilitate the socially safe existence of a working individual. It is determined that the realisation of employees' labour rights constitutes a multifaceted, integrated process of actualising the provisions of labour legislation that enshrine employees' subjective rights (the objectification of legal norms). Building on this, the author identifies the principles and forms of implementing workers' labour rights.

Particular emphasis is placed on the examined content of the national mechanism for implementing labour rights of workers in Ukraine. It is argued that this legal mechanism is interlinked with the actions and decisions of the employee, employer, and other entities authorised to ensure the realisation of the employee's labour rights. This mechanism is closely connected to the provisions of current labour legislation and is directed towards enabling the employee to obtain the benefits inherent in their labour law rights. The national mechanism for the implementation of labour rights of workers is actualised in the following stages: undertaking actions aimed at realising labour rights; fulfilling the corresponding obligations under the realised right of the employee; the employee receiving the entitled benefit; and employing means of protection and safeguarding labour rights of employees, as necessary. Within the scope of the national mechanism for implementing workers' labour rights, workers must exercise their rights

within specific boundaries, namely within moral and legal constraints; formal legal limits; and objective-subjective legal parameters. The author further elucidates the essence of key legal guarantees for the realisation of workers' labour rights, specifically highlighting jurisdictional and non-jurisdictional forms of labour rights protection for workers.

The dissertation diligently addresses the elaboration of prevailing issues in the legal regulation of labour rights amidst the proliferation of atypical forms of employment. It is established that the precarization of workers in atypical employment scenarios is attributed less to the inherent characteristics of these employment forms and more to the inadequacy of legal regulation of atypical labour relations. This includes a lack of sufficient guarantees of labour rights and the means for their realisation for all categories of atypical workers. The dissertation provides a comprehensive analysis of remote work, homework, and various borrowed forms of employment. It argues that the improvements made to the legal regulation of remote and homework in the context of measures to prevent coronavirus disease (in 2021) did not address the entire range of issues related to the legal certainty of remote workers' and homeworkers' abilities to exercise their labour rights. It is identified that the most problematic aspect currently is the realisation of labour rights by hired workers (those employed under leasing, outsourcing, or outstaffing arrangements), as this employment model remains entirely unregulated by Ukrainian labour legislation.

It has been ascertained that the current issues concerning the legal regulation of the implementation of workers' labour rights can be categorised into five groups. The first group pertains to the outdated nature of national labour legislation, a problem not fully addressed in the de-Sovietization process of Ukrainian legislation undertaken in 2022. The second group revolves around the gradual transformation of labour legislation into labour market legislation. The third group addresses the Europeanization of Ukrainian labour legislation, which has led to a diminution in the level of social security for workers. The fourth group focuses on the legal regulation challenges of implementing workers' labour rights in Ukraine, instigated by the COVID-19 pandemic and the measures for its containment. These challenges have not been entirely resolved and remain pertinent in the post-COVID recovery of the labour market, further complicated by ongoing warfare. The fifth group concerns the implementation of labour rights for professional public servants, specific categories of workers, and atypical workers.

The author contends that the development of approaches to enhance the legal regulation of the implementation of labour rights for workers in Ukraine should consider four key factors. Firstly, it should prioritise the interests of the working individual and those aspiring to enter the so-called 'world of work'. Secondly, it ought to align with the principal trends in contemporary labour law science. Thirdly, the enhancement must be closely connected to actual, pressing issues in the realisation of workers' labour rights. Fourthly, it should avoid exacerbating existing problems or creating new ones that could be socially detrimental, with changes in legislation not justifiable considering the minimum level of social security that must be guaranteed to every employee.

Enhancing the legal regulation of the implementation of workers' labour rights is recommended to proceed along three avenues. The first is establishing the requisite regulatory conditions for employees to exercise legally regulated labour rights, particularly through the enactment of the Law of Ukraine 'On Increasing Guarantees for the Implementation of Employee Rights.' The second approach involves refining the legal

regulation of labour rights for atypical employees. This could be achieved by adopting the draft Law of Ukraine ‘On Amendments to the Labour Code of Ukraine to Regulate Atypical Employment.’ This amendment would include adding a chapter titled ‘Atypical Employment’ to the Code, comprising articles such as ‘Features of Atypical Employment’, ‘Atypical Workers’, ‘Remote Work’, ‘Homework’, and ‘Borrowed Form of Employment’ (to systematise the organisation of labour in leasing, outstaffing, and outsourcing forms). The third approach is to enhance legal regulation by increasing the role of judicial practice in optimising the function of the legal mechanism for implementing workers’ labour rights.

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