Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

Долинська Олеся Олегівна
доктор філософії, доцент кафедри туризму,
теорії і методики фізичної культури та валеології,
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
Dolynska Olesia
Doctor of Philosophy, Associate Professor of the Department of Tourism,
Theory and Methods of Physical Culture and Valeology
Khmelnytskyi Humanitarian and Pedagogical Academy
ORCID: 0000-0002-7977-5700

Слободян Ірина Юріївна
старший викладач кафедри права та гуманітарних дисциплін,
Івано-Франківська філія
Відкритого міжнародного університету розвитку людини "Україна"
Slobodian Iryna
Senior Lecturer of the Department of Law and Humanities,
Ivano-Frankivsk branch of the
Open International University of Human Development "Ukraine"
ORCID: 0000-0001-8217-2997

Горбова Наталя Аркадіївна
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту
та публічного адміністрування
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного

Horbova Natalia
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the
Department of Management and Public Administration
Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological University
ORCID: 0000-0003-1428-895X

ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ
LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES IN SMALL AND MEDIUM BUSINESSES

Анотація. *Вступ. Соціально-економічний розвиток України безпосередньо залежить від формування сучасної соціально орієнтованої економіки, відродження національного виробництва та забезпечення соціального захисту громадян. Важливу роль у розв'язанні цих завдань відіграє ринок праці, який є ключовою складовою ринкової економіки. Особливого значення набуває державне регулювання цього ринку в аспекті розвитку малого та середнього бізнесу, що потребує детального вивчення та аналізу. Ситуація на ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу залишається складною: існують як очевидні, так і латентні проблеми недотримання трудових прав працівників, а модифікація відповідного законодавства лише поглибила дисбаланс інтересів роботодавців і працівників. На цьому тлі постає необхідність створення моделей балансування цих інтересів на основі не тільки правової парадигми, але й управлінської парадигми ефективності.*

Мета. Проведення аналізу наукових публікацій, експертних думок та статистичних даних, для формування висновків щодо стану дотримання трудових прав працівників в компаніях малого та середнього бізнесу в

Україні, і розробка концептуальної моделі подолання викликів на основі парадигми ефективності КСВ на основі міждисциплінарного підходу.

Методи. Дослідження виконано в рамках конструктивістської парадигми та міждисциплінарного підходу. Застосовано наступний масив методів: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції.

Результати. Показано, що хоча у сфері дотримання трудових прав працівників в секторі малого та середнього бізнесу в Україні існують як наочні, так і латентні проблеми, ефективне вирішення їх на основі суто правового, законодавчого та регуляторного підходу навряд чи є можливим, з огляду на те що коренева причина цих проблем полягає у відсутності балансу між інтересами працівника та роботодавця і навіть певної антагоністичності цих інтересів. З огляду на це пропонується звернення до міждисциплінарної перспективи, з метою поєднати регуляторний та управлінський контекст суб'єктів МСБ на основі парадигми і відповідних стратегій корпоративної соціальної відповідальності, завдяки створенню спільної цінності дотримання трудових прав працівників.

Перспективи. Стверджується, що перспективи подальших досліджень має полягати в поглибленні міждисциплінарного дискурсу реалізації трудових прав працівників на основі конвергентного поєднання правової та організаційно-управлінської площин.

Ключові слова: *суб'єкти МСБ, інтереси працівників, інтереси роботодавців, порушення трудових прав, корпоративна соціальна відповідальність.*

Summary. *Introduction. Ensuring Ukraine's socio-economic development is linked to the development of a modern socially oriented economy, the revival of domestic production, and the restoration of social security for the population. The labor market, which is one of the elements of a market economy, as well as*

its state regulation in the context of small and medium-sized businesses, is of significant importance in the practical solution of these problems, which, accordingly, requires research. The situation on the labor market in the small and medium-sized business segment remains difficult: there are both obvious and latent problems of non-compliance with the labor rights of employees, and the modification of the relevant legislation has only deepened the imbalance of interests between employers and employees. Against this backdrop, there is a need to create models for balancing these interests based not only on a legal paradigm, but also on a managerial paradigm of efficiency.

Purpose. Conducting an analysis of scientific publications, expert opinions, and statistical data to form conclusions about the state of compliance with labor rights of employees in small and medium-sized businesses in Ukraine, and developing a conceptual model for overcoming challenges based on the CSR effectiveness paradigm using an interdisciplinary approach.

Methods. The study was conducted within the framework of the constructivist paradigm and an interdisciplinary approach. The following set of methods was used: theoretical generalization, comparison, analysis and synthesis, induction, and deduction.

Results. It was shown that although there are both obvious and latent problems in the area of compliance with labor rights of employees in the small and medium-sized business sector in Ukraine, it is unlikely that they can be effectively resolved on the basis of a purely legal, legislative, and regulatory approach, given that the root cause of these problems lies in the lack of balance between the interests of the employee and the employer and even a certain antagonism between these interests. In view of this, it is proposed to adopt an interdisciplinary perspective in order to combine the regulatory and managerial context of SMEs based on the paradigm and relevant strategies of corporate social responsibility, by creating a shared value of respect for workers' labor rights.

Prospects. It is argued that further research should focus on deepening the interdisciplinary discourse on the implementation of workers' labor rights based on a convergent combination of legal and organizational-managerial aspects.

Key words: *SMEs, employee interests, employer interests, labor rights violations, corporate social responsibility.*

Постановка проблеми. Малі та середні підприємства, будучи більш гнучкими й адаптивними організаційними структурами порівняно з великим бізнесом, як правило, впроваджують передові виробничі технології та сучасні управлінські підходи, зокрема у сфері внутрішньофірмових взаємовідносин. Водночас організація малого або середнього бізнесу являє собою або одну робочу групу, або мобільну структуру з невеликої кількості взаємодіючих робочих груп. Для таких структур є характерними: невелика чисельність персоналу; наявність норм моралі, поведінки та етики, характерних для груп; наявність лідера та розподілу ролей; тісна кореляція між індивідуальними відносинами працівників та індивідуальною, а також організаційною ефективністю праці [1].

Трудові права працівників малого та середнього бізнесу в Україні гарантовані Конституцією та Кодексом законів про працю (КЗпП), однак вони мають певні особливості через впровадження Спрощеного режиму трудових відносин, передбаченого Законом № 2434-IX (Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022) [2]. Цей режим застосовується у компаніях із чисельністю персоналу до 250 співробітників і забезпечує більш гнучкі умови в трудових договорах. Зокрема, йдеться про можливість поділу відпусток або оформлення тривалих відпусток за власний рахунок. Водночас основні гарантії, такі як оплата праці, відпустки, охорона праці та порядок звільнення, залишаються незмінними. Попри це, окремі положення можуть відрізнятися від загальних норм, наприклад, в питанні скасування

середнього заробітку для мобілізованих. Для уникнення непорозумінь необхідно ретельно ознайомлюватися з умовами трудового договору.

Під час воєнного стану трудове законодавство зазнало трансформації відповідно до реалій війни. Закон № 2434-IX пропонує низку переваг як для бізнесу, так і для працівників. Зокрема, це стосується можливості встановлення індивідуальних умов праці безпосередньо в договорі, гнучкого поділу щорічної відпустки тощо. Загалом, ідея спрощення була позитивною, однак реалізація наштовхнулася на виклики, пов'язані з досягненням балансу між інтересами роботодавців і працівників, а також із труднощами впровадження цих змін у межах чинного законодавства [3]. Під час воєнного стану спрощені трудові відносини стикаються з низкою проблем. Серед них - невизначеність щодо обмеження конституційних прав працівників, таких як захист від звільнення та належна оплата праці. Також виникають труднощі з оплатою працівникам та забезпеченням їм відпусток. Важливі питання стосуються відповідальності роботодавців за порушення в умовах спрощеного режиму. До того ж можливі конфлікти між окремими нормами законодавства та Конституцією України, що посилює ризик судових спорів і порушення прав трудящих.

Істотною проблемою є відірваність юридичного дискурсу трудових прав працівників від дискурсу організаційної поведінки, лідерства, нематеріальної мотивації та інших компонентів управлінського ландшафту. Це поглиблює проблему нестачі ефективних важелів ефективного забезпечення балансу трудових прав працівників у компаніях малого та середнього бізнесу та інтересів роботодавців у формуванні високоякісного людського капіталу як активу, що створює цінність. Таким чином, дослідження, спрямовані на міждисциплінарну інтеграцію правового та управлінського дискурсу трудових прав, набувають особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ринку праці малих і середніх підприємств, а також питання трудових прав працівників

активно досліджуються як зарубіжними, так і українськими науковцями. Серед вітчизняних дослідників варто відзначити Т. Занфірову [3], яка спостерігала ключові тенденції реформування трудового законодавства під впливом воєнного стану. У своїй роботі автор провела ґрунтовний аналіз нормативно-правових актів у сфері праці, значну частину яких було прийнято після введення воєнного стану в Україні.

Г. Міхайліна та А. Гембар-Табакова [4] проводять критичний аналіз правового регулювання спрощених трудових відносин під час воєнного стану в Україні. Дослідниці зазначають, що впровадження спрощеного режиму, передбаченого Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», є доволі ризикованим. Зазначається також, що положення цього закону потребують додаткового опрацювання.

Н. Гетьманцева та Н. Процьків [5] розглядають правову природу трудового та цивільного договорів, в контексті прав працівників. Автори наголошують на важливості визначення природи цих договорів, адже це має істотне юридичне значення.

Іноземні дослідники Фенвік та ін. [6] стверджують, що працівники МСП часто виключаються зі сфери дії трудового законодавства, яке встановлює важливі права, що мають глибокий вплив на якість роботи працівників. Конкретним наслідком цього є те, що якість робочих місць для працівників МСП, як правило, значно поступається тій, яка необхідна для сприяння гідної праці. Фенвік та ін. [7] також наголошують, що емпіричні дані свідчать, що для всіх працівників МСП заробітна плата є нижчою, а робочий час довшим, ніж для працівників більших підприємств. Працівники МСП також зазвичай не мають соціального захисту і страждають від гірших умов охорони праці та безпеки, ніж працівники великих компаній.

Уженю [7] стверджує, що серед порушень трудового законодавства з боку малих і середніх підприємств основну стурбованість викликають випадки недотримання вимог трудового законодавства країни зокрема в таких сферах, як трудові договори, гарантії зайнятості, охорона здоров'я, безпека та соціальне забезпечення працівників.

Абу Румман [8] аналізує вплив правової системи на політику та практику управління людськими ресурсами. Автор також стверджує, що «правова база управління людськими ресурсами не може бути монолітною» і повинна враховувати всі фактори.

Шайбмайр та Райхель [9] наголошують, що правовий контекст є конститутивним для управління людськими ресурсами. На думку авторів, правовий контекст має особливе значення для управління людськими ресурсами.

Однак інтегративні дослідження правового та менеджеріального ландшафту реалізації прав працівників в секторі малого і середнього бізнесу (МСБ) фактично відсутні, в той час, як саме ця дослідницька ніша потребує ретельної уваги науковців в практиків, в умовах сучасного динамізму і навіть турбулентності економічного та бізнесового середовища.

Метою статті є аналіз стану дотримання трудових прав працівників в компаніях малого та середнього бізнесу в Україні, систематизація виявлених проблем, та застосування міждисциплінарного дискурсу для пошуку моделі подолання викликів на основі парадигми ефективності КСВ.

Матеріали і методи. Дослідження виконано в рамках конструктивістської парадигми. У процесі дослідження застосовувалися як загальнонаукові (діалектичний, логічний, системний), так і приватно-правові методи. Методологія базується на результатах аналізу та синтезу теоретичних і практичних висновків вітчизняних і зарубіжних фахівців у галузі управління, організаційної поведінки, а також трудового та корпоративного права. Для вирішення задач дослідження використано такі

методи: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції.

Виклад основного матеріалу. Трудові права працівників у сфері середнього бізнесу та особливо малого бізнесу в Україні є доволі чутливим питанням, в якому є багато «підводних каменів» та розривів між законодавством, статистичними даними та реальністю [10]. Попри стабілізацію економічної ситуації в Україні в 2023 році, тобто на другий рік повномасштабного вторгнення РФ (після глибокого падіння у 2022 році (-29,2% ВВП), відбулося потужне відновлення у 2023-му (+42,8% ВВП)) [11], за даними Національного інституту стратегічних досліджень [12], частка штатних працівників МСБ, які перебували в умовах скороченої заробітної плати та/чи вимушених відпустках, залишалась значною (рис. 1). Тривале перебування у неоплачуваних відпустках та робота в умовах скороченої заробітної плати суттєво впливають на рівень життя працівників і їхніх сімей.

Великим проблемним полем є також незадекларована праця. З початку бойових дій Державна служба статистики припинила збір та аналіз даних щодо неформальної зайнятості населення. Відсутність цих даних унеможливлює точну оцінку актуального стану неформальної зайнятості в Україні з урахуванням особливостей різних регіонів та сфер економічної діяльності. Незважаючи на зростання кількості людей, охоплених системою соціального страхування, не існує підстав стверджувати, що проблема незадекларованої праці зникла.

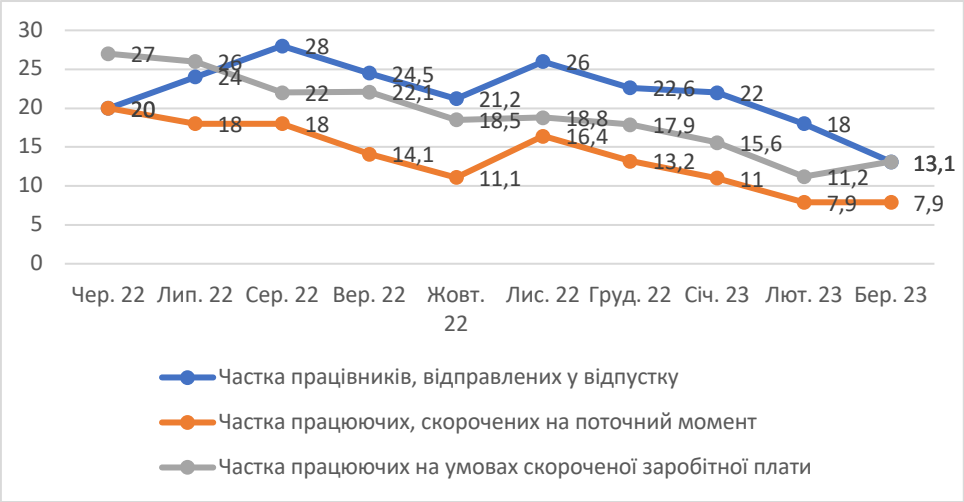


Рис. 1. Ситуація з персоналом малих та середніх підприємств, *%, червень 2022-березень 2023*

Джерело: розроблено авторами на основі [11]

19 липня 2022 року Верховна Рада України прийняла вищезгаданий Закон України 2434-IX. Закон запропонував доволі сміливі ідеї для українського трудового законодавства, які отримали назву «спрощений режим регулювання трудових відносин». Закон разом із запровадженим ним спрощеним режимом діятиме виключно протягом воєнного стану. Такий підхід викликає певну неоднозначність, оскільки внесені зміни стосуються Кодексу законів про працю України (КЗпП), Закону України «Про відпустки» та інших нормативних актів, а сам Закон не є самостійним нормативно-правовим документом.

Спрощений режим може використовуватись виключно на добровільній основі, тобто лише за умови згоди між роботодавцем і працівником. Основна концепція спрощеного режиму передбачає, що працівники та роботодавці, які відповідають умовам його використання, укладають трудовий договір, що може бути оформлений у письмовій або електронній формі. Цей договір дозволяє відходити від окремих положень трудового законодавства. Зокрема, сторони мають можливість за взаємною згодою самостійно визначати такі питання, як порядок укладення та

розірвання трудових відносин, умови оплати праці, встановлення норм виконання роботи, рівень заробітної плати, заохочувальні виплати, тривалість робочого часу й перерв для відпочинку, термін щотижневого безперервного відпочинку та інші аспекти, що стосуються трудових прав і гарантій. Однак законодавство наголошує, що під час укладання трудового договору у межах спрощеного регулювання обов'язково потрібно дотримуватися встановлених гарантій щодо мінімальної заробітної плати, норми тривалості робочого тижня, періоду щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених КЗпП. Таким чином, питання, які прямо не дозволено врегулювати цим видом трудового договору, залишаються у зоні ризику й можуть трактуватися як правова «сіра зона».

Між тим, Закон чітко окреслює перелік істотних умов трудового договору, які обов'язково слід зазначати. До таких умов, зокрема, належать місце роботи, функціональні обов'язки працівника, порядок оплати праці, графік роботи, тривалість робочого часу й відпочинку, тривалість основної щорічної відпустки, умови праці, строки повідомлення про розірвання договору за ініціативи роботодавця, а також процедура і форма комунікації між сторонами. При цьому варто наголосити, що щотижнева тривалість робочого часу та періоди відпочинку не можуть бути меншими за мінімальні гарантії, визначені Кодексом законів про працю України.

Г. Міхайліна та А. Гембар-Табакова [4] слушно зауважують, що механізми, запропоновані в рамках спрощеного режиму регулювання трудових відносин, можуть виявитися вигідними саме для роботодавців. До таких механізмів належать, наприклад, спрощення або взагалі скасування ведення певної кадрової документації, додаткові умови звільнення чи спрощений порядок його здійснення. Однак у цьому разі сторони зобов'язані самостійно розробляти індивідуальні трудові договори. Хоча законодавство й визначає їх істотні умови, все ж таки залишається багато

нюансів. Важливим є також те, що для спрощеного режиму відсутня примірна форма трудового договору, а судова практика щодо застосування відповідних положень ще не сформована. Це створює суттєві юридичні ризики. Сторонам необхідно враховувати можливі колізії та конкуренції норм загального трудового законодавства, особливості Закону 2136 на період воєнного стану [14], а також положення Закону 2434 щодо спрощених трудових відносин. Нехтування цими аспектами може призвести до порушення законодавства, що тягне за собою як штрафи, так і інші види відповідальності.

Т. Занфірова [3] зазначає, що Закон України, спрямований на спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого та середнього підприємництва, насправді не сприяє такому спрощенню і не має дерегуляційного ефекту, а натомість обмежує права працівників. Вона також підкреслює тенденцію реформування національного трудового законодавства, яка полягає в наближенні трудових відносин до цивільно-правових.

Процес зближення цивільно-правових та трудо-правових відносин проявляється, зокрема, через Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», ухвалений 19 липня 2022 року. Згідно зі статтею 21-1 Кодексу законів про працю України в редакції цього закону, трудовий договір з нефіксованим робочим часом є особливим видом трудових договорів. Його умови не передбачають конкретного часу виконання роботи, а обов'язок працівника виконувати її виникає лише за наявності відповідного запиту від роботодавця. При цьому роботодавець не зобов'язаний гарантувати постійну зайнятість, але повинен дотримуватися встановлених цією статтею правил щодо умов оплати праці [15]. Конкретний час виконання роботи не регламентується, і її виконання здійснюється за принципом «за наявності». Водночас, відповідно до

частини 17 статті 21-1 КЗпП (у редакції цього Закону), у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть передбачатися додаткові підстави для його припинення. Ці підстави повинні стосуватися навичок або поведінки працівника чи обумовлюватися економічними, технологічними, структурними або аналогічними причинами.

Трудове право регламентує відносини між сторонами на основі трудового договору, тоді як цивільне право охоплює інші види договорів, зокрема на виконання робіт чи надання послуг. Останні нерідко використовують для «неофіційного» працевлаштування, що певною мірою обмежує права працівника, порівнюючи із забезпеченням, яке надає трудовий договір. Водночас основні гарантії залишаються захищеними через загальні механізми захисту прав людини. Однак із метою оптимізації діяльності малий і середній бізнес усе частіше уникає оформлення трудових договорів, натомість співпрацюючи з працівниками на основі цивільно-правових угод.

В цьому контексті цікаво звернутись до актуальної судової практики Верховного Суду. Верховний Суд у постанові від 3 грудня 2018 року у справі № 200/9385/16 висловив позицію щодо ключової ознаки, яка дозволяє розмежувати трудові та цивільно-правові відносини. У справі йшлося про договірну співпрацю між підприємством і фізичною особою, яка надавала юридичні послуги. Ці відносини підтверджувалися укладеними угодами на юридичне обслуговування та актами виконаних робіт. Фізична особа звернулася до суду з вимогою визнати факт існування трудових відносин, однак їй було відмовлено. Суд аргументував своє рішення тим, що за трудовим договором працівник займає конкретну посаду, передбачену штатним розписом підприємства, і здійснює чітко визначені функції відповідно до своєї кваліфікації, професії чи займаної посади. У такому випадку працівникові гарантуються заробітна плата, а також передбачені трудовим законодавством пільги, компенсації та інші права. У той же час за

цивільно-правовим договором оплачується не сам процес праці, а його кінцевий результат у вигляді отриманих послуг. Такий договір може також передбачати попередню або поетапну оплату. Згідно з пунктом «а» частини 3 статті 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення», робота за цивільно-правовим договором, за умови сплати страхових внесків, може бути зарахована до трудового стажу, що враховується для призначення трудової пенсії.

Між тим, тримання фокусу виключно на правових аспектах трудових прав працівників, особливо в умовах вищеописаного законодавчого ландшафту, має конфліктогенний потеціал - кожна зі сторін намагається досягти найбільших вигод для себе, між тим як спільного інтересу в даному випадку немає, і мотиваційний компонент в сучасному розумінні управлінської науки та організаційної поведінки лишається незадіяним. Як справедливо стверджують Шайбмайр та Райхель [10], критична парадигма розглядає інтереси роботодавців і працівників як несумісні за своєю суттю, тому для врівноваження влади роботодавців над працівниками необхідна сила закону.

В цьому контексті доцільно звернути увагу на роль корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) у реалізації прав працівників в малому та середньому бізнесі. Права співробітників у рамках КСВ - це не просто юридичні вимоги, а добровільні зобов'язання компанії дбати про добробут персоналу, включаючи безпечні умови праці, справедливу оплату, розвиток, баланс роботи і життя, а також можливість брати участь у соціальних ініціативах, що підвищує лояльність і привабливість роботодавця. Опитування, проведене Інститутом HEC S&O, показало, що 59% менеджерів французьких компаній вважають КСВ важливим фактором мотивації співробітників. Це відображається в підвищенні задоволеності роботою та відданості роботі, більшій творчій участі у роботі та вищих показниках утримання персоналу [16]. Виявляється, що співробітники, які

задоволені залученням своєї організації до КСВ, як правило, мають значно меншу схильність до звільнення, ніж ті, хто незадоволений цим.

КСВ може допомогти співробітникам знайти сенс у своїй професійній діяльності, сприяючи узгодженню особистих цінностей та їх професійних ролей. У свою чергу, переваги КСВ для МСП включають поліпшення репутації, підвищення лояльності клієнтів, краще залучення/утримання талантів, економію витрат (ефективність), конкурентну перевагу, зменшення ризиків та поліпшення фінансових показників. МСП, які беруть участь у КСВ, часто мають більший доступ до варіантів фінансування, грантів та партнерств з організаціями, що поділяють їхні погляди, та з державним сектором.

КСВ може стати рушійною силою для перетворення правового контексту в ефективну практику управління людськими ресурсами на малих і середніх підприємствах. Ця концепція відображена на рис. 2.

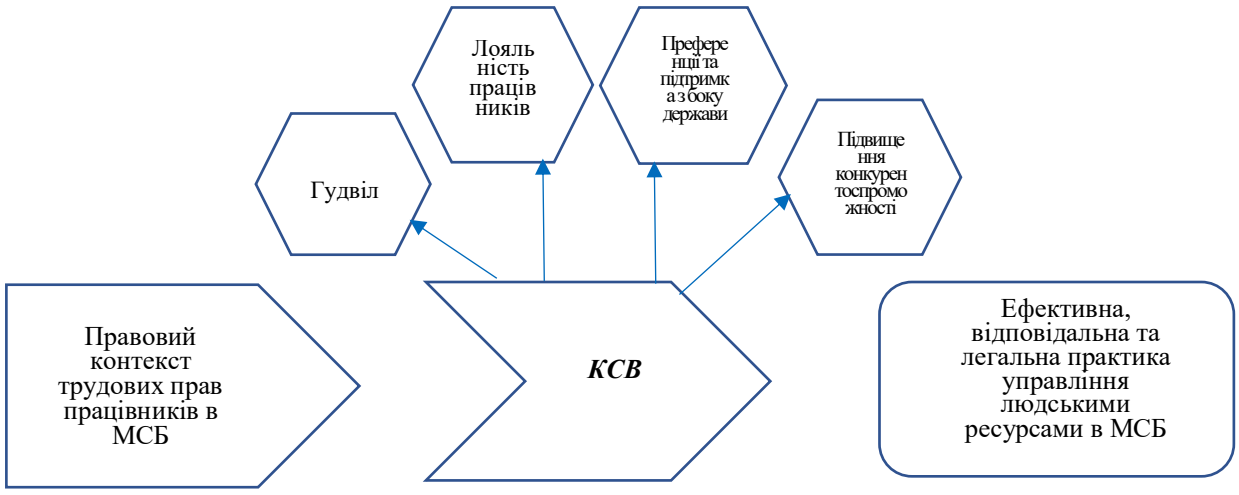


Рис. 2. Концепція ролі КСВ у перетворенні правового контексту трудових прав працівників в секторі МСБ в ефективну практику управління людськими ресурсами

Джерело: розроблено авторами

При цьому видатки, пов'язані з дотриманням трудового законодавства стосовно працівників, з дотриманням трудових прав працівників, будуть компенсовані зростанням гудвілу, отриманням державних замовлень, участі у державних, регіональних та місцевих програмах підтримки відповідального бізнесу, і т.п.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження дозволило систематизувати основні проблеми, що існують на сьогоднішній день у ландшафті трудових прав працівників в сегменті малого та середнього бізнесу, зокрема незадекларовану працю, неоплачувані надурочні години та ін. Аналіз останніх змін в законодавчому полі стосовно трудових прав працівників в МСБ - про спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність - вказує на фактичне збільшення ризиків порушення трудових прав працівників під час воєнного стану. В той же час, статистика довоєнних рівнів тіньової зайнятості говорить про масштабність і системний характер проблем.

З огляду на антагоністичність інтересів роботодавців і працівників у суто правовій площині, представляється доцільним звернення до міждисциплінарної перспективи, що дозволить органічно поєднати контекст регуляторних вимог і управлінський контекст суб'єктів МСБ. Таким об'єднуючим елементом може стати корпоративна соціальна відповідальність (а першу чергу, її внутрішня компонента), завдяки створенню цінності дотримання трудових прав працівників, яка може бути виміряна в конкретних показниках переваг що отримує соціально відповідальна компанія. Такий підхід, на нашу думку, дозволить подолати існуючі проблеми в сфері дотримання трудових прав працівників в МСБ, корінням яких є відсутність балансу і навіть антагоністичність інтересів у зв'язці «роботодавець-працівник», а також неефективність суто юридичних

каральних заходів, в той час як КСВ створює ландшафт лояльності працівників, забезпечуючи баланс у вищезазначеній зв'язці. Перспективи подальших досліджень вбачаються нами в поглибленні конвергенції правової і організаційно-управлінської площин цього міждисциплінарного дискурсу.

Література

1. Mallett O., Wapshott R. Small business revivalism: employment relations in small and medium-sized enterprises. Work, Employment and Society. 2017. Vol. 31, no. 4. P. 721–728. URL: https://doi.org/10.1177/0950017017690503 (дата звернення: 25.01.2026).

2. Про спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19.07.2022 року № 2434-IX. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71653 (дата звернення: 25.01.2026).

3. Занфірова Т. А. Основні тенденції реформування трудового законодавства: вплив воєнного стану. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 3. С. 62-67. DOI: https://doi.org/10.32782/392297

4. Міхайліна Г., Гембар-Табакова А. Спрощені трудові відносини під час воєнного стану в Україні: сумнівні переваги. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. С. 287-290. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/68

5. Гетьманцева Н., Процьків Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Трудове Право*. 2020. № 8. С. 100-106. DOI: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.8.16

6. Fenwick C., Howe J., Marshall S., Landau I. Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory

Approaches. *SEED Working Paper.* 2007. No. 81. DOI: https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1123305

7. Uzhenyu D. Violation of labour laws by small to medium enterprises: a threat to sound employment relations. The Zimbabwe Experience. *International Journal of Research in Social Sciences.* 2023. Vol. 13. No. 3. P. 11-20. URL: https://www.ijmra.us/project%20doc/2023/IJRSS_MARCH2023/IJRSS2March23_22579.pd (дата звернення: 02.02.2026).

8. Abu Rumman M. A Framework of legal factors for human resource management. *International Journal of Supply Chain Management.* 2022. Vol. 11. No. 5, P. 63-72. URL: https://www.researchgate.net/publication/366780679_A_Framework_of_Legal_Factors_for_Human_Resource_Management (дата звернення: 30.01.2026).

9. Scheibmayr I., Reichel A. Beating the advertising drum for the employer: How legal context translates into good HRM practice. *Human Resource Management Journal.* 2021. Vol. 33. No. 1. P. 95–114. DOI: https://doi.org/10.1111/1748-8583.12413

10. Павловський А.М. Проблемні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право.* 2025. Вип. 89: частина 2. С. 170-176. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.25

11. Козловський С., Скомаровський В., Солоненко Ю., Довгалюк Ю. Оцінка стійкості економічного розвитку України в умовах війни. *Інвестиції: Практика та Досвід*. 2025. № 9. С. 78-82. DOI: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.9.78

12. Проблеми розвитку малого та середнього бізнесу в Україні як основного джерела робочих місць. *Національний Інститут Стратегічних Досліджень.* 2024. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-rozvytku-maloho-ta-serednoho-biznesu-v-ukrayini-yak (дата звернення: 04.02.2026).

13. Голова Держпраці Ігор Дегнера зустрівся з журналістами ділового порталу Delo.ua та журналу "ТОП-100.Рейтинги найбільших". *Державна служба України з питань праці.* 2023. URL: https://dsp.gov.ua/holova-derzhpratsi-ihor-dehnera-zustrivsia-z-zhurnalistamy-dilovoho-portalu-delo-ua-ta-zhurnalu-top-100-reitynhy-naibilshykh/ (дата звернення: 30.01.2026).

14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 25.01.2026).

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України. https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/25760 (дата звернення: 25.01.2026).

16. Haski-Leventhal D., Roza L., Brammer S. *Employee engagement in Corporate Social Responsibility.* London: SAGE Publications. 2020. 216 p. URL: https://www.amazon.com/Employee-Engagement-Corporate-Social-Responsibility/dp/1526496518 (дата звернення: 30.01.2026).

References

1. Mallett, O., & Wapshott, R. (2017). Small business revivalism: employment relations in small and medium-sized enterprises. *Work, Employment and Society, 31*(4), 1-14. https://doi.org/10.1177/0950017017690503

2. Law of Ukraine "On Simplifying the Regulation of Labor Relations in the Sphere of Small and Medium-Sized Entrepreneurship and Reducing the Administrative Burden on Business Activities" dated July 19, 2022 No. 2434-IX. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1? pf3511=71653 [in Ukrainian].

3. Zanfirova, T. A. (2022). Main trends in labor legislation reform: the impact of martial law. *Current Problems of Domestic Jurisprudence, 3,* 62-67. https://doi.org/10.32782/392297 [in Ukrainian].

4. Mikhailina, G., & Gembar-Tabakova, A. (2022). Simplified labor relations during martial law in Ukraine: questionable advantages. *Legal Scientific Electronic Journal, 10,* 287-290. https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/68 [in Ukrainian].

5. Getmantseva, N., & Protskiv, N. (2020). The legal nature of labor and civil contracts. *Labor Law, 8*, 100-106. https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.8.16 [in Ukrainian].

6. Fenwick, C., Howe, J., Marshall, S., Landau, I. (2007). Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches. *SEED Working Paper,* No. 81. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1123305

7. Uzhenyu, D. (2023). Violation of labour laws by small to medium enterprises: A threat to sound employment relations. *The Zimbabwe Experience. International Journal of Research in Social Sciences, 13*(3), 11-20. https://www.ijmra.us/project%20doc/2023/IJRSS_MARCH2023/IJRSS2March23_22579.pd

8. Abu Rumman, M. (2022). A Framework of Legal Factors for Human Resource Management. *International Journal of Supply Chain Management, 11*(5), 63-72. https://www.researchgate.net/publication/366780679_A_Framework_of_Legal_Factors_for_Human_Resource_Management

9. Scheibmayr, I., Reichel, A. (2021). Beating the advertising drum for the employer: How legal context translates into good HRM practice. *Human Resource Management Journal, 33*(1), 95–114. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12413

10. Pavlovsky, A.M. (2025). Problematic changes in labor legislation during martial law. Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. *Law Series, 89*(Part 2), 170-176. https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.25 [in Ukrainian].

11. Kozlovskyi, S., Skomarovskyi, V., Solonenko, Yu., Dovgalyuk, Yu. (2025). Assessment of the sustainability of Ukraine's economic development in wartime. *Investments: Practice and Experience, 9*, 78-82. https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.9.78 [in Ukrainian].

12. *Problems of development of small and medium-sized businesses in Ukraine as the main source of jobs* (2024, May 17). National Institute for Strategic Studies. https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-rozvytku-maloho-ta-serednoho-biznesu-v-ukrayini-yak [in Ukrainian].

13. State Labor Service of Ukraine (2023, May 29). Head of the State Labor Service Igor Degnera met with journalists from the business portal Delo.ua and the magazine "TOP-100. Ratings of the largest". https://dsp.gov.ua/holova-derzhpratsi-ihor-dehnera-zustrivsia-z-zhurnalistamy-dilovoho-portalu-delo-ua-ta-zhurnalu-top-100-reitynhy-naibilshykh/ [in Ukrainian].

14. Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" No. 2136-IX dated March 15, 2022. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text [in Ukrainian].

15. Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of Labor Relations with Unfixed Working Hours". https://itd.rada.gov.ua/billInfo/ Bills/Card/25760 [in Ukrainian].

16. Haski-Leventhal, D., Roza, L., & Brammer, S. (2020). *Employee engagement in Corporate Social Responsibility.* London: SAGE Publications. 216 p. https://www.amazon.com/Employee-Engagement-Corporate-Social-Responsibility/dp/1526496518