

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

Машковська Людмила Володимирівна

*кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін
Уманський національний університет садівництва*

Mashkovska Liudmyla

*Candidate of Law, Associate Professor,
Head of the Department of Social, Humanitarian and Legal Disciplines
Uman National University of Horticulture
ORCID: 0000-0002-0640-3113*

Коваленко-Чукіна Ірина Григорівна

*кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін
Уманський національний університет садівництва*

Kovalenko-Chukina Iryna

*Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Social, Humanitarian and Legal Disciplines
Uman National University of Horticulture
ORCID: 0000-0003-4385-9168*

**СУЧАСНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ
ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
MODERN RESEARCH ON THE PROBLEMS OF PROTECTION OF
LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES**

Анотація. Вступ. У сучасному світі захист трудових прав працівників став однією з найактуальніших проблем, що потребує глибокого аналізу і комплексного підходу. Швидкі зміни на ринку праці,

вплив новітніх технологій, глобалізація економіки та соціальні трансформації значно вплинули на трудові відносини та підвищили важливість забезпечення прав працівників.

Трудові права, як основа соціальної справедливості і людської гідності, охоплюють широкий спектр питань, включаючи безпеку на робочому місці, гідну оплату праці, рівність можливостей та недискримінацію, а також право на відпочинок і соціальний захист. Проте, реалізація цих прав стикається з численними викликами, які вимагають постійного моніторингу та вдосконалення механізмів їх захисту.

Одним з ключових аспектів сучасних досліджень є аналіз змін, які принесла цифрова революція. Нові форми праці, такі як фріланс, віддалена робота та платформи економіки, ставлять під питання традиційні підходи до трудових відносин і потребують нових рішень для забезпечення прав працівників. Водночас, старі проблеми, такі як дискримінація на основі статі, віку, раси або сексуальної орієнтації, залишаються актуальними і потребують постійної уваги.

Дослідження сучасних проблем захисту трудових прав працівників охоплює також питання економічних і соціальних гарантій, таких як пенсії, лікарняні і відпустки, а також ефективність профспілок і колективних переговорів у забезпеченні прав працівників.

З огляду на глобальні економічні та соціальні зміни, сучасні дослідження ставлять перед собою завдання не лише виявити проблеми, але й запропонувати ефективні механізми їх вирішення. Це передбачає як аналіз існуючих систем правового захисту, так і розробку нових стратегій і політик, що відповідають викликам сучасності.

Таким чином, дослідження проблем захисту трудових прав є надзвичайно важливим для забезпечення соціальної справедливості і сталого розвитку трудових відносин у глобалізованому світі.

Мета. Мета дослідження проблем захисту трудових прав працівників полягає в комплексному аналізі сучасних викликів і проблем, що постають перед трудовими відносинами в умовах швидких соціально-економічних змін, та забезпеченні глибокого розуміння сучасних проблем і викликів у сфері захисту трудових прав та сприяти розробці ефективних рішень для покращення ситуації в цій важливій сфері.

Матеріали і методи. У дослідженні проблем захисту трудових прав працівників використовуються різноманітні матеріали та методи для отримання всебічного і точного розуміння ситуації. Основні матеріали і методи можна поділити на кілька категорій: документальні джерела; аналіз правозастосовчої практики; соціологічні дані; аналіз документів; емпіричні дослідження. Комбінування цих матеріалів і методів дозволяє забезпечити всебічне розуміння сучасних проблем захисту трудових прав працівників і розробити ефективні рекомендації для їх вирішення.

Результати. У науковій статті відображено як прогрес, так і невирішені проблеми в сфері захисту трудових прав. Основні результати можна узагальнити наступним чином: Вплив цифрових технологій і нових форм праці Проблеми дискримінації і нерівності Ефективність профспілок і колективних переговорів Охорона праці та безпека Соціальні гарантії та економічний захист Правозастосування і доступ до правосуддя.

Сучасні дослідження показують, що хоча в деяких аспектах захисту трудових прав було досягнуто певного прогресу, існує безліч невирішених проблем, що потребують термінового вирішення. Для покращення ситуації необхідно вдосконалити законодавство, адаптувати соціальні системи до нових умов, посилити контроль за дотриманням трудових прав та забезпечити ефективний захист прав працівників у нових формах зайнятості.

Перспективи. Перспективи дослідження проблем захисту трудових прав працівників свідчать про необхідність комплексного підходу, який

включає адаптацію законодавства, вдосконалення соціального захисту, підвищення безпеки на робочих місцях і посилення ролі профспілок. Останні тенденції і новітні технології відкривають нові можливості для вдосконалення захисту прав працівників, проте це потребує активних зусиль з боку держави, роботодавців і громадських організацій.

Ключові слова: трудові права, права людини, праця, працівник, роботодавець.

Summary. Introduction. In today's world, the protection of labor rights of employees has become one of the most pressing issues requiring in-depth analysis and a comprehensive approach. Rapid changes in the labor market, the impact of the latest technologies, economic globalization and social transformations have significantly affected labor relations and increased the importance of ensuring employees' rights.

Labor rights, as the basis of social justice and human dignity, cover a wide range of issues, including workplace safety, decent pay, equality of opportunity and non-discrimination, as well as the right to rest and social protection. However, the realization of these rights faces numerous challenges that require constant monitoring and improvement of mechanisms for their protection.

One of the key aspects of current research is the analysis of changes brought by the digital revolution. New forms of labor, such as freelancing, remote work, and platform economies, challenge traditional approaches to labor relations and require new solutions to ensure workers' rights. At the same time, old problems, such as discrimination based on gender, age, race, or sexual orientation, remain relevant and require constant attention.

The study of modern problems of protecting employees' labor rights also covers issues of economic and social guarantees, such as pensions, sick leave

and vacation, as well as the effectiveness of trade unions and collective bargaining in ensuring employees' rights.

Given the global economic and social changes, modern research aims not only to identify problems but also to propose effective mechanisms for solving them. This involves both analyzing existing legal protection systems and developing new strategies and policies that meet the challenges of our time.

Thus, the study of labor rights protection issues is extremely important for ensuring social justice and sustainable development of labor relations in the globalized world.

Purpose. The purpose of the study is to provide a comprehensive analysis of the current challenges and problems facing labor relations in the context of rapid socio-economic changes, to ensure a deep understanding of current problems and challenges in the field of labor rights protection, and to contribute to the development of effective solutions to improve the situation in this important area.

Materials and methods. The study of the problems of protection of labor rights of employees uses various materials and methods to obtain a comprehensive and accurate understanding of the situation. The main materials and methods can be divided into several categories: documentary sources; analysis of law enforcement practice; sociological data; document analysis; empirical research. The combination of these materials and methods allows for a comprehensive understanding of the current problems of protecting employees' labor rights and the development of effective recommendations for their solution.

Results. The research article reflects both progress and unresolved problems in the field of labor rights protection. The main results can be summarized as follows: Impact of digital technologies and new forms of work Problems of discrimination and inequality Effectiveness of trade unions and

collective bargaining Occupational health and safety Social guarantees and economic protection Enforcement and access to justice.

Current research shows that while some progress has been made in some aspects of labor rights protection, there are many unresolved issues that need to be addressed urgently. To improve the situation, it is necessary to improve legislation, adapt social systems to new conditions, strengthen control over the observance of labor rights and ensure effective protection of workers' rights in new forms of employment.

Discussion. The prospects for researching the problems of protecting employees' labor rights show the need for a comprehensive approach that includes the adaptation of legislation, improvement of social protection, enhancement of workplace safety and strengthening the role of trade unions. Recent trends and new technologies open up new opportunities for improving the protection of workers' rights, but this requires active efforts on the part of the state, employers and public organizations.

Key words: *labour rights, human rights, labour, worker, employer.*

Постановка проблеми. У сучасному світі ринок праці піддається значним змінам, які зумовлені швидким розвитком технологій, глобалізацією економіки та соціальною трансформацією. Ці зміни створюють нові виклики для захисту трудових прав працівників, які вимагають уважного вивчення та оперативних рішень. Традиційні моделі трудових відносин і соціального захисту часто виявляються неадекватними для нових умов, що ставить під загрозу права працівників та їхню соціальну безпеку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження та публікації як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, таких як: І. Вишневський [2], О. Ярошенко [3], М. Микитюк [4], Л. Герасименко [5], G. Ryder [6], R. Freeman [7], K. Barnett [8], S. Deakin [9], B. Ziedler [10] та ін. у

сфері захисту трудових прав працівників висвітлюють широкий спектр проблем, що виникають у контексті швидких соціально-економічних змін та технологічних інновацій.

Ці науковці зробили вагомий внесок у розвиток теми захисту трудових прав. Їхні публікації та дослідження обговорюють сучасні проблеми захисту трудових прав працівників як в Україні, так і в міжнародному контексті і є важливими джерелами для подальшого вивчення цієї проблематики.

Метою статті є надання всебічного аналізу проблем захисту трудових прав працівників, враховуючи новітні дослідження та тенденції, оцінення ефективності існуючих підходів і пропозиція рекомендації для покращення ситуації, що дозволить краще розуміти сучасні виклики та шляхи їх вирішення для забезпечення справедливих і безпечних умов праці у швидко змінюючому світі.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) нормативно-правове забезпечення, та праці вітчизняних та зарубіжних авторів, що провадять свої науково-практичні дослідження у проблемах захисту трудових прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Актуальність дослідження проблем захисту трудових прав працівників у сучасних умовах є надзвичайно важливою через низку факторів, що впливають на трудові відносини в суспільстві. Сьогодні, у зв'язку зі змінами в економічній, соціальній та технологічній сферах, змінюються підходи до праці, організації робочих процесів, а також самих трудових прав працівників. Це обумовлює необхідність розгляду цієї теми як на науковому, так і на практичному рівнях.

Глобалізація спричинила значні зміни в світовій економіці, що призвело до розвитку транснаціональних компаній, а також мобільності працівників. Такі явища, як офшоринг та аутсорсинг, створюють нові

виклики для захисту прав працівників, оскільки національні системи трудового законодавства часто не здатні ефективно регулювати трудові відносини за участі міжнародних компаній.

Впровадження цифрових технологій в робочі процеси також значно змінює трудові відносини. Робота на віддаленій основі, зростання популярності фрілансу та платформної зайнятості ставлять під сумнів традиційні підходи до захисту прав працівників. Оскільки законодавча база не завжди встигає адаптуватися до нових реалій, багато працівників опиняються в ситуаціях, коли їхні права не захищені належним чином.

Економічні кризи, зокрема пандемія COVID-19, суттєво загострили проблеми з працевлаштуванням і соціальним захистом працівників. Масові звільнення, скорочення зарплат та зміна умов праці стали звичайним явищем. Це вимагає вдосконалення механізмів захисту прав працівників, зокрема, через посилення соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та державою.

Незважаючи на прогрес у сфері прав людини, питання гендерної рівності на ринку праці залишається гострою проблемою. Жінки часто стикаються з дискримінацією в оплаті праці, умовах працевлаштування, кар'єрному зростанні, що потребує особливої уваги у контексті захисту трудових прав.

Міграційні процеси також створюють складнощі у сфері захисту трудових прав. Працівники-мігранти часто вразливі до експлуатації через відсутність знань національного законодавства або мовні бар'єри, що ставить їх у не вигідне становище в порівнянні з місцевими працівниками.

Сучасні дослідження підкреслюють важливість державної політики та участі профспілок у захисті трудових прав працівників. Ефективна робота цих інститутів сприяє не тільки стабілізації ринку праці, але й забезпеченню справедливих умов праці та соціального захисту.

Війна створила нові виклики та небезпеки для трудових відносин та соціальної стабільності в Україні. Воєнний стан, введений через повномасштабне вторгнення росії на територію України, суттєво вплинув на ринок праці, змінив умови працевлаштування та додав невизначеності для працівників і роботодавців. Ця ситуація вимагає адаптації трудового законодавства, впровадження нових механізмів захисту прав працівників та перегляду підходів до соціального захисту.

Трудові права працівників у регіонах, що постраждали від війни, опинилися під загрозою через активні бойові дії, руйнування інфраструктури та евакуацію населення. Під час воєнних дій працівники часто змушені залишати робочі місця або працювати в надзвичайних умовах. Це призвело до втрати робочих місць, зниження рівня доходів і зростання рівня безробіття. Актуальними стають питання прав на оплату праці, збереження робочих місць та умов праці в екстремальних ситуаціях.

Воєнний стан вимагає гнучкості в управлінні трудовими відносинами, що призвело до внесення змін у трудове законодавство. Зокрема, було спрощено процедуру звільнення працівників, запроваджено нові норми щодо переведення на іншу роботу, відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати тощо. Однак ці заходи, спрямовані на підтримку економіки та збереження робочих місць, створюють ризики для захисту прав працівників, особливо в умовах нестабільної економічної ситуації.

Через війну мільйони українців були змушені переміщатися як всередині країни, так і за її межі. Працівники, які опинилися в статусі внутрішньо переміщених осіб (ВПО), стикаються з додатковими труднощами у пошуку роботи, інтеграції на нових місцях проживання, а також з відсутністю належних умов праці та соціального захисту. Для цих осіб особливо важливими є гарантії соціального забезпечення, трудових прав та підтримки з боку держави і міжнародних організацій.

Воєнний стан значно ускладнює ситуацію з захистом трудових прав вразливих категорій населення, зокрема жінок, людей з інвалідністю, літніх осіб та молоді. Жінки, зокрема ті, які залишилися з дітьми на окупованих або небезпечних територіях, часто стикаються з неможливістю працювати або знаходяться під тиском несприятливих умов праці. Це підкреслює важливість дослідження гендерних аспектів та захисту прав вразливих груп населення під час війни.

Війна викликала глибокі економічні зміни, що впливають на роботодавців і працівників. Багато підприємств зупинили роботу, зазнали руйнувань або були евакуйовані в безпечніші регіони. Важливими стають механізми підтримки бізнесу та збереження робочих місць. Державна підтримка у вигляді пільг, субсидій та інших стимулів для роботодавців є ключовим інструментом для захисту трудових прав працівників в умовах кризи.

Міжнародні організації відіграють важливу роль у моніторингу дотримання трудових прав в Україні під час воєнного стану. Організації, такі як Міжнародна організація праці (МОП), ООН, Європейський Союз та інші, забезпечують постійний моніторинг дотримання трудових прав в Україні. Вони слідкують за тим, щоб закони та рішення, прийняті під час війни, відповідали міжнародним стандартам у сфері праці. Особлива увага приділяється умовам праці для вразливих груп, таким як жінки, внутрішньо переміщені особи (ВПО) та працівники на небезпечних територіях. Міжнародні організації надають Україні експертну допомогу для адаптації національного трудового законодавства до нових викликів, спричинених воєнними діями. Вони консультують уряд і профспілки щодо зміцнення захисту прав працівників, допомагають впроваджувати політики, які враховують складні умови роботи під час війни. Наприклад, МОП розробляє рекомендації з правової підтримки працівників, які постраждали від війни. Міжнародні організації надають фінансову

допомогу Україні, яка спрямовується на підтримку працівників, що втратили роботу через війну, або підприємств, які зазнали збитків. Програми гуманітарної допомоги часто включають фінансові компенсації для працівників, які залишилися без засобів до існування, та підтримку для відновлення підприємств і створення нових робочих місць. Міжнародні організації активно підтримують розвиток соціального діалогу між урядом, роботодавцями та працівниками для розв'язання трудових конфліктів та захисту прав працівників під час війни. Це включає створення платформ для обговорення ключових питань трудових відносин, правового захисту та розробки колективних угод. Профспілки також отримують підтримку для того, щоб ефективно представляти інтереси працівників у цей складний період. Одним із ключових напрямків роботи міжнародних організацій є підтримка внутрішньо переміщених осіб, які через війну втратили роботу або можливість заробляти. МОП, ООН та інші міжнародні інституції допомагають цій категорії працівників інтегруватися на нових місцях, надають юридичну та фінансову підтримку для пошуку роботи і захисту прав на нових робочих місцях. Важливо також забезпечити умови для безпечної та гідної праці для ВПО. Міжнародні організації фіксують порушення трудових прав під час воєнних дій, зокрема експлуатацію праці, примусову працю та порушення прав найманих працівників на окупованих територіях. Ця інформація використовується для міжнародного тиску на країни-агресори та для судового переслідування за порушення прав людини. Міжнародні інституції також звертають увагу на права працівників у зонах конфлікту через регулярні звіти та резолюції на рівні ООН і ЄС. Після завершення активних бойових дій міжнародні організації також допомагатимуть відновлювати ринок праці в Україні. Вони працюватимуть над програмами реабілітації працівників, які постраждали внаслідок війни, допомагатимуть у відновленні економічної діяльності та розвитку нових можливостей для працевлаштування.

Програми сприятимуть професійній перекваліфікації та підтримці підприємництва для тих, хто втратив роботу. Міжнародні організації також відіграють важливу роль у підвищенні обізнаності про трудові права працівників в Україні. Вони проводять навчальні програми для роботодавців, профспілок і працівників, щоб пояснити їхні права та обов'язки, особливо в умовах воєнного стану. Такі програми допомагають працівникам краще розуміти, як захистити свої права і куди звертатися у разі їх порушення.

Таким чином, проблема захисту трудових прав працівників є багатоаспектною і вимагає комплексного підходу до її вирішення. В умовах глобалізації, цифровізації та економічної нестабільності актуальність цього питання тільки зростає. Необхідні як законодавчі зміни, так і міжнародна співпраця для забезпечення справедливих умов праці та рівних можливостей для всіх працівників.

Захист трудових прав працівників є ключовою проблемою сучасного трудового права, що стає все більш актуальною в умовах глобальних економічних та соціальних змін. Сучасні дослідження акцентують увагу на різних аспектах цієї проблеми, включаючи правове регулювання, роль соціальних інститутів, судову практику, захист вразливих груп працівників та нові виклики, пов'язані з технологічним прогресом і новими формами зайнятості.

І. Вишневський підкреслює, що ефективне правове регулювання праці в умовах соціально-економічних змін є важливою передумовою для забезпечення захисту трудових прав працівників. Зокрема, він звертає увагу на проблеми, що виникають внаслідок недостатньої адаптації законодавства до сучасних умов праці, таких як зростання дистанційної роботи та неформальної зайнятості. На думку Вишневського, необхідні зміни у законодавстві повинні включати посилення соціальних гарантій

для працівників у нестандартних умовах зайнятості, а також розширення прав працівників на доступ до правосуддя [2].

О. Ярошенко досліджує трансформацію ролі профспілок у захисті трудових прав. Вона зазначає, що в умовах глобалізації та зниження впливу традиційних форм зайнятості профспілки стикаються з новими викликами, які вимагають модернізації їхньої діяльності. Ярошенко підкреслює, що ефективний соціальний діалог між роботодавцями, працівниками та урядом є ключовим механізмом у забезпеченні стабільних трудових відносин. Вона також звертає увагу на необхідність активнішого залучення профспілок до процесу розробки законодавства та регулювання трудових відносин на національному рівні [3].

М. Микитюк проводить ґрунтовний аналіз судової практики у сфері трудових відносин. Він виявляє, що суди часто стикаються з труднощами при розгляді трудових спорів через неоднозначність формулювань у законодавстві та відсутність єдиної судової практики. Микитюк пропонує ряд заходів для підвищення ефективності судового захисту трудових прав, включаючи спеціалізацію суддів у сфері трудового права, підвищення рівня їхньої кваліфікації та впровадження електронних систем подання доказів і позовів у трудових спорах [4].

Л. Герасименко зосереджує увагу на проблемах, з якими стикаються вразливі групи працівників, такі як жінки, мігранти, люди з інвалідністю та молодь. Вона наголошує на тому, що ці групи часто перебувають у вразливому становищі на ринку праці, зокрема через дискримінацію та обмежений доступ до правових механізмів захисту. Герасименко пропонує посилити правове регулювання для забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, а також запровадити спеціальні програми підтримки, спрямовані на підвищення рівня правової обізнаності серед цих груп [5].

У своїх дослідженнях Гай Райдер підкреслює важливість інтеграції міжнародних стандартів у національні системи трудового права для

забезпечення справедливих умов праці. Він відзначає, що глобалізація, з одного боку, відкриває нові можливості для розвитку ринку праці, але з іншого боку, створює виклики, такі як нерівність та експлуатація працівників у країнах із низьким рівнем доходів. Райдер закликає до зміцнення міжнародного співробітництва та посилення ролі міжнародних організацій, таких як МОП, у розробці та впровадженні ефективних заходів захисту трудових прав [6].

Річард Фрімен, досліджуючи вплив глобалізації на ринок праці, наголошує на зростаючій нерівності між працівниками, яка виникає внаслідок глобальних економічних змін. Він підкреслює, що традиційні методи правового регулювання не завжди здатні адекватно реагувати на ці виклики, і пропонує впроваджувати нові підходи, зокрема на міжнародному рівні, для забезпечення справедливого розподілу вигод від глобалізації [7].

Кетрін Барнетт у своїх роботах розглядає питання гендерної дискримінації на робочому місці, звертаючи увагу на існуючі прогалини у правовому регулюванні. Вона зазначає, що, незважаючи на значний прогрес у боротьбі з дискримінацією, жінки продовжують стикатися з нерівним ставленням на роботі, зокрема щодо оплати праці та кар'єрного зростання. Барнетт підкреслює необхідність посилення контролю за виконанням антидискримінаційного законодавства, а також запровадження програм, спрямованих на підтримку жінок у професійному розвитку [8].

Бенджамін Зейдлер аналізує проблеми, пов'язані з правовим регулюванням праці у гіг-економіці. Він відзначає, що традиційні моделі правового захисту не завжди відповідають умовам нових форм зайнятості, таких як фріланс та тимчасова робота через цифрові платформи. Зейдлер пропонує розробку нових підходів до регулювання гіг-економіки, включаючи забезпечення соціальних гарантій для працівників і адаптацію трудового законодавства до нових умов ринку праці [10].

Право людини на захист своїх прав встановлено законодавчо й існує об'єктивно, тобто незалежно від того, відчуває потребу в ньому людина чи ні [11, с. 17]. Зміст права на захист визначається вимогою уповноваженого суб'єкта до правопорушника або особи, що оскаржує його інтерес. Зміст права на захист містить у собі два види можливостей: матеріально-правові і процесуальні. Матеріально-правовий зміст права на захист охоплює: право людини використовувати проти правопорушника і для захисту свого права власні дозволені законом примусові дії (самозахист) [12, с. 35-40]; право уповноваженої особи самій застосовувати до правопорушника заходи оперативного впливу; право людини звернутися до органів державної влади й місцевого самоврядування або громадських об'єднань із вимогою примусити зобов'язану особу до правомірної обов'язкової поведінки; право звернутися до міжнародних організацій із захисту прав і свобод людини, якщо вичерпані всі наявні внутрішньодержавні засоби правового захисту [13, с. 32-40]. Застосування того чи іншого засобу захисту трудових прав працівників визначається та залежить від характеру конкретного порушеного трудового права.

Роботодавець, також, не може ставити у вину працівникові та притягати його до дисциплінарної відповідальності за невиконання обов'язків, не обумовлених трудовим договором, і про які працівник не був поінформований належним чином. Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем є необхідною наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності. Подібні висновки викладено у постанові Верховного Суду від 24 січня 2022 року у справі 343/1678/19 (провадження № 61-10738св20) [14].

Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Аналогічні правові висновки щодо тлумачення та застосування статей 147, 147-1 КЗпП України викладено, зокрема, у постановках Верховного Суду від 19 липня 2022 року у справі № 608/715/21 (провадження № 61-3029св22) [15], від 30 березня 2022 року у справі № 530/1450/19 (провадження № 61-9969св21) [16], від 17 лютого 2022 року у справі № 171/131/20 (провадження № 61-3366св21) [17].

Таким чином, сучасні дослідження підтверджують, що захист трудових прав працівників залишається складним і багатогранним завданням, яке вимагає комплексного підходу. Це включає оновлення законодавства, посилення ролі судової системи, активізацію соціального діалогу, захист прав вразливих груп працівників, а також врахування нових викликів, пов'язаних з технологічним прогресом і глобалізацією. Інтеграція міжнародних стандартів, посилення регулювання гіг-економіки та боротьба з дискримінацією є ключовими напрямками, які потребують подальшої уваги як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, способи захисту трудових прав та інтересів працівників пропонується визначити як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілка, інші представники працівників) з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом запобігання порушенням трудового законодавства, припинення таких, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування завданих збитків. Найбільш ефективною юрисдикційною

формою захисту трудових прав та інтересів працівників є діяльність судів загальної юрисдикції.

Література

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 No254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. No 30. Ст. 141.
2. Вишневський І. В. Правове регулювання праці в умовах соціально-економічних змін в Україні. *Юридичний часопис Національної академії правових наук України*. 2020. № 3. С. 45-52.
3. Ярошенко О. М. Роль профспілок у забезпеченні трудових прав працівників в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Право. 2021. № 2(110). С. 72-78.
4. Микитюк М. В. Судовий захист трудових прав: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми держави і права*. 2022. № 94. С. 123-130.
5. Герасименко Л. І. Захист прав вразливих груп працівників в Україні: проблеми та перспективи. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 8. С. 33-38.
6. Ryder G. The Future of Work: Building a Fair Globalization. *International Labour Review*. 2019. Vol. 158, No. 2. P. 145-160.
7. Freeman R. B. The Impact of Globalization on Labor Market Inequality and Worker Rights. *Journal of Economic Perspectives*. 2020. Vol. 34, No. 3. P. 75-98.
8. Barnett K. L. Gender Discrimination in the Workplace: Legal Frameworks and Policy Challenges. *Journal of Employment and Labor Law*. 2021. Vol. 16, No. 4. P. 289-306.
9. Deakin S. Labour Law and Inclusive Labour Markets: The Role of Legal Regulation in Promoting Worker Rights. *Cambridge Journal of Economics*. 2020. Vol. 44, No. 5. P. 1021-1042.

10. Ziedler B. C. Gig Economy and Worker Rights: Legal Challenges and Regulatory Responses. *Harvard Law Review*. 2022. Vol. 135, No. 7. P. 1785-1802.
11. Конституційні права і свободи людини та громадянина. *Право України*. 2007. № 9. С. 17-18.
12. Гориславський К. Гарантії права людини на самозахист та здоров'я. *Право України*. 2010. № 35. С. 35-42.
13. Рабінович П. Рішення Європейського суду з прав людини спроба концептуально-методологічного аналізу. *Право України*. 2007. № 12. С. 32-44.
14. Постанова Верховного Суду від 24 січня 2022 року у справі 343/1678/19. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> (дата звернення: 14.08.2024).
15. Постанова Верховного Суду від 19 липня 2022 року у справі № 608/715/21. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> (дата звернення: 14.08.2024).
16. Постанова Верховного Суду від 30 березня 2022 року у справі № 530/1450/19. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> (дата звернення: 14.08.2024).
17. Постанова Верховного Суду від 17 лютого 2022 року у справі № 171/131/20. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> (дата звернення: 14.08.2024).

References

1. The Constitution of Ukraine: Law of 28.06.1996 No254к/96-ВР. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1996. No. 30. Art. 141 [in Ukrainian].

2. Vyshnevskyi I. V. Legal regulation of labor in the conditions of socio-economic changes in Ukraine. *Legal Journal of the National Academy of Law Sciences of Ukraine*. 2020. № 3. P. 45-52 [in Ukrainian].
3. Yaroshenko O. M. The role of trade unions in ensuring labor rights of workers in Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Law*. 2021. № 2(110). P. 72-78 [in Ukrainian].
4. Mykytiuk M. V. Judicial Protection of Labor Rights: Problems and Prospects. *Actual problems of state and law*. 2022. № 94. P. 123-130 [in Ukrainian].
5. Gerasymenko L. I. Protection of the rights of vulnerable groups of workers in Ukraine: problems and prospects. *Entrepreneurship, economy and law*. 2021. № 8. C. 33-38 [in Ukrainian].
6. Ryder G. The Future of Work: Building a Fair Globalization. *International Labour Review*. 2019. Vol. 158, No. 2. P. 145-160.
7. Freeman R. B. The Impact of Globalization on Labor Market Inequality and Worker Rights. *Journal of Economic Perspectives*. 2020. Vol. 34, No. 3. P. 75-98.
8. Barnett K. L. Gender Discrimination in the Workplace: Legal Frameworks and Policy Challenges. *Journal of Employment and Labor Law*. 2021. Vol. 16, No. 4. P. 289-306.
9. Deakin S. Labour Law and Inclusive Labour Markets: The Role of Legal Regulation in Promoting Worker Rights. *Cambridge Journal of Economics*. 2020. Vol. 44, No. 5. P. 1021-1042.
10. Ziedler B. C. Gig Economy and Worker Rights: Legal Challenges and Regulatory Responses. *Harvard Law Review*. 2022. Vol. 135, No. 7. P. 1785-1802.
11. Constitutional rights and freedoms of man and citizen. *Law of Ukraine*. 2007. № 9. P. 17-18 [in Ukrainian].

12. Horislavsky K. Guarantees of the human right to self-defense and health. *Law of Ukraine*. 2010. № 35. P. 35-42 [in Ukrainian].

13. Rabinovych P. Decisions of the European Court of Human Rights: an attempt at conceptual and methodological analysis. *Law of Ukraine*. 2007. № 12. P. 32-44 [in Ukrainian].

14. Resolution of the Supreme Court of January 24, 2022 in case 343/1678/19. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> [in Ukrainian].

15. Resolution of the Supreme Court of July 19, 2022 in case N. 608/715/21. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> [in Ukrainian].

16. Resolution of the Supreme Court of March 30, 2022 in case N. 530/1450/19. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> [in Ukrainian].

17. Resolution of the Supreme Court of February 17, 2022 in case N. 171/131/20. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00914> [in Ukrainian].