Кафедра соціального права юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка

Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали всеукраїнської
науково-практичної конференції,
присвяченої 50-річчю кафедри соціального права
(трудового, аграрного та екологічного права)
юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка
та 100-річному ювілею засновників кафедри —
проф. Кондратьєва Радомира Івановича
і проф. Титової Ніни Іванівни

22 травня 2026 року
Випуск 17

Львів – 2026

Кафедра соціального права юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка

Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали всеукраїнської
науково-практичної конференції,
присвяченої 50-річчю кафедри соціального права
(трудового, аграрного та екологічного права)
юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка
та 100-річному ювілею засновників кафедри —
проф. Кондратьєва Радомира Івановича
і проф. Титової Ніни Іванівни

22 травня 2026 року

Випуск 17

Львів – 2026

УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)

Збірник містить тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 50-річчю кафедри соціального права (трудового, аграрного та екологічного права) юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка та 100-річному ювілею засновників кафедри – проф. Кондратьєва Радомира Івановича і проф. Титової Ніни Іванівни, яка відбулася 22 травня 2026 року.

За достовірність, якість та академічну доброчесність відповідальність несуть учасники конференції..

Редакційна колегія:

– проф. Пилипенко П. Д.;

– проф. Синчук С. М.;

– проф. Бурак В. Я.;

– доц. Раневич О. Ю.

Актуальні проблеми соціального права. Випуск 17. Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 50-річчю кафедри соціального права (трудового, аграрного та екологічного права) юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка та 100-річному ювілею засновників кафедри – проф. Кондратьєва Р.І. і проф. Титової Н.І. (м. Львів, 22 травня 2026 р.) – Львів: Кафедра соціального права ЛНУ ім. Івана Франка; УЦСПД, 2026. – 262 с.

© Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, 2026

© Український центр соціально-правових досліджень, 2026

ISSN 2522-1469

ЗМІСТ

ПРО ЖИТТЄВИЙ І НАУКОВИЙ ШЛЯХ ЗАСНОВНИКІВ КАФЕДРИ ПРОФ. КОНДРАТЬЄВА РАДОМИРА ІВАНОВИЧА ТА ПРОФ. ТИТОВОЇ НІНИ ІВАНІВНИ

РАДОМИР ІВАНОВИЧ КОНДРАТЬЄВ: ЖИТТЄВИЙ ШЛЯХ ТА НАУКОВА СПАДЩИНА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА 12

ЖИТТЄПИС І НАУКОВИЙ ДОРОБОК ТИТОВОЇ НІНИ ІВАНІВНИ: ВІД ТЕОРІЇ ДЕРЖАВИ ПРАВА І ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ ПРИРОДИ – ДО ФОРМУВАННЯ АГРАРНОГО ПРАВА 15

ДОПОВІДІ І ПОВІДОМЛЕННЯ УЧАСНИКІВ КОНФЕРЕНЦІЇ

Андрушко А. В.

НАУКОВА СПАДЩИНА ПРОФЕСОРА Р.І. КОНДРАТЬЄВА У СФЕРІ ЛОКАЛЬНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СУЧАСНОСТІ..... 19

Анісімова Г. В.

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ДОВКІЛЛЯ В УМОВАХ МІЛІТАРНИХ ЗАГРОЗ..... 22

Бойко А.О.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАРТУ МОЛОДІ: РОЗВИТОК ІДЕЙ ПРОФЕСОРА Р.І. КОНДРАТЬЄВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ 28

Бориченко К. В.

ОКРЕМІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ВАГІТНИХ ЖІНОК ТА ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ.....33

Бредіхіна В. Л., Данілейко К. Ю.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЕКОЛОГІЧНУ ШКОДУ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ 37

Бук М. О.

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ МІЖВІДОМЧОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ДІТЕЙ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ.....42

Бурак В. Я.

НЕОБХІДНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ 45

Ващишин М. Я., Ковальчук Т. Г.

МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНЕ ДЛЯ ЖИТТЯ І ЗДОРОВ'Я ДОВКІЛЛЯ 49

Данилюк Л. Р., Яремак З. В.

ОГЛЯД ПОТОЧНОГО СТАНУ ТА КЛЮЧОВИХ НАПРЯМІВ РЕФОРМУВАННЯ ДОВКІЛЛЄВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ 54

Єрмоленко В. М.

ТЕРМІНОЛОГІЧНО-ПАРАДИГМАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА58

Ждан М. Д.

ЩОДО АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ..62

Запара С. І.

ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК ТРУДОВОГО АРБІТРАЖУ В УКРАЇНІ 66

Земко А. М.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ ВІЙНИ 70

Коваленко О. О.

ПРАВО НА ПРАЦЮ ПОВНОЛІТНІХ СУБ'ЄКТІВ У МЕХАНІЗМІ ПРОБАЦІЇ: ГУМАНІЗАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ 75

Кохан Н. В.

ЗАСТОСУВАННЯ УКРАЇНСЬКИМИ СУДАМИ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ 78

Кульчицька О. І.

ЩОДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАКУПІВЛІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ 81

Кучма О. Л.

ФІНАНСОВА ІНКЛЮЗІЯ У РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ 86

Ласько І. М.

ЩОДО ПИТАННЯ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ У ТРУДОВИХ СПОРАХ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 89

Левицька Н. О.

АЛГОРИТМІЧНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У РЕКРУТИНГУ: ПРАВОВІ ВИКЛИКИ У СФЕРІ ПРАЦІ 92

Лещух Д. Р.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ 98

Лісова Т. В.

ДО ПИТАННЯ ПРО ВІДНОВЛЕННЯ ЗЕМЕЛЬ В УМОВАХ КЛЮЧОВИХ ПРОБЛЕМ СУЧАСНОСТІ 101

Лозо О. В., Туліна Е. Є.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ТА СТАЛОГО ВИКОРИСТАННЯ БІОРІЗНОМАНІТТЯ: ДОСВІД ЄС І ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ 104

Мельник К. Ю.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КОМІСІЙ З ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО..... 109

Панасюк О. Т.

СЛОВОСПОЛУЧЕННЯ «СОЦІАЛЬНО ПРАВО» В АСПЕКТІ ТЕОРІЇ ІМЕН 112

Парпан Т. В.

ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ 116

Пилипенко П. Д.

ПРО ТИМЧАСОВУ (АГЕНТСЬКУ) РОБОТУ АБО “АУТСТАФІНГ” ПО УКРАЇНСЬКИ..... 120

Раданович Н. М.

ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ КРІЗЬ ПРИЗМУ ЕКОНОМІЧНОЇ СВОБОДИ 124

Раневич О. Ю.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИПЛАТИ ПЕНСІЙ ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЯМ.....128

Рибак О. О.

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....132

Рим О. М.

ЮРИДИЧНА ОСВІТА ПЕРЕД ВИКЛИКАМИ СУЧАСНОСТІ: МІЖ ТРАДИЦІЄЮ ТА НЕОБХІДНІСТЮ ТРАНСФОРМАЦІЇ.....134

Росохата Д. І.

РОЛЬ ОЦІНКИ ВПЛИВУ НА ДОВКІЛЛЯ У МЕХАНІЗМІ ДОКАЗУВАННЯ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ЗДОРОВ'Ю ВНАСЛІДОК ЗАБРУДНЕННЯ ДОВКІЛЛЯ 142

Середа О. Г.

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 146

Синчук С. М.

«СОЦІАЛЬНА ОЗНАКА» ОТРИМУВАЧА СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ.....151

Скоробагатько А. В.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ МОРЯКІВ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ І НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТИ.....154

Станіславський В. П.

ПРО ESG-ПРИНЦИПИ ВЕДЕННЯ АГРОБІЗНЕСУ В КОНТЕКСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АГРАРНОГО ПРАВА УКРАЇНИ 159

Стрепко В. Л.

ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН У ПРОЕКТІ ТРУДОВГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....162

Федорович В. І.

ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО УКРАЇНИ ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА: ІСТОРІЯ ВИКЛАДАННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ.....165

Фурик І. Я.

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРОГУЛУ У РІШЕННЯХ ВЕРХОВНОГО СУДУ.....168

Чанишева Г. І.

ЩОДО ВИДІВ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ 173

Чопко Х. І.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ЕКОЛОГІЧНОГО КОНТРОЛЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ....177

Чудик-Білоусова Н. І.

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ВЕТЕРАНІВ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ.....179

Швець Д. Ю.

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 183

Шумило М. М.

ДИСПУТАЦІЇ НАВКОЛО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ ТА ДОСЛІДНИЦЬКІ ВІДПУСТКИ ЯК ПРИКЛАД ПОЗИТИВНИХ ЗМІН 185

ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

Владика О.

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НЕПОВНОЛІТНІМИ 188

Власенко Ю. О.

РЕВАЙЛДИНГ ТЕРИТОРІЙ СМАРАГДОВОЇ МЕРЕЖІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЇЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОЛОГІЧНОГО ЗАКОНОДАВСТВА 192

Гнидик О. І.

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ . 196

Дацiв Ю. О.

ПРАВОМІРНІСТЬ ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКА ДО НАДУРОЧНИХ РОБІТ БЕЗ ЗГОДИ 200

Домша Н. І.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ 202

Завада Т. Р.

ЩОДО ЗМІСТУ ДЕЯКИХ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ДОГЛЯДУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ 205

Закутинський Л. А.

ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА 209

Калиновський Р. М.

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ВІДПОВІДНО ДО ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ 212

Комента Д. І.

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА 215

Косік Н. В.

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 219

Курдюков О. О.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВИХ ДОГОВОРАХ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ.....223

Лебега П. В.

ЕКОЛОГО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ГРОМАДЯН УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА СУЧАСНІ ВИКЛИКИ 228

Лизак Д. А.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 231

Лукашук О. М.

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....234

Мартинишин Л.

НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ.....238

Найда К. В.

ЦІЛЬОВЕ ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ЯК СИСТЕМОУТВОРЮЮЧА ОЗНАКА ЗЕМЕЛЬНОГО СЕРВІТУТУ 242

Полянський А. П.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ 247

Синчук С. М.

КОНКРЕТИЗАЦІЯ НОРМАТИВУ «РОБОЧИЙ ЧАС» У ЗАГАЛЬНИХ ВИСНОВКАХ КОМІТЕТУ ООН З ЕКОНОМІЧНИХ, СОЦІАЛЬНИХ І КУЛЬТУРНИХ ПРАВ 250

Фурдичко О. Л.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО ТУРИЗМУ В КАРПАТСЬКОМУ РЕГІОНІ УКРАЇНИ 252

Хавалко О. В.

ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ 257

ПРО ЖИТТЄВИЙ І НАУКОВИЙ ШЛЯХ ЗАСНОВНИКІВ КАФЕДРИ ПРОФ. КОНДРАТЬЄВА РАДОМИРА ІВАНОВИЧА ТА ПРОФ. ТИТОВОЇ НІНИ ІВАНІВНИ

РАДОМИР ІВАНОВИЧ КОНДРАТЬЄВ: ЖИТТЄВИЙ ШЛЯХ ТА НАУКОВА СПАДЩИНА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

Розвиток національної правової науки значною мірою визначається діяльністю видатних учених, які формують наукові школи та закладають підвалини сучасних підходів до правового регулювання. До таких постатей належить Радомир Іванович Кондратьєв — учений, який зробив вагомий внесок у дослідження проблем трудового права, зокрема у сфері співвідношення централізованого та локального регулювання трудових відносин.

Радомир Іванович Кондратьєв народився 14 серпня 1926 року в місті Ізяслав Хмельницької області у сім'ї педагогів. Його батько, Іван Степанович, був учителем математики та обіймав керівні посади у шкільних закладах, зокрема очолював Плужнянську та Бутовецьку школи Грицівського району. Мати, Неоніла Інокентіївна, викладала російську мову та літературу.

Сімейне середовище, насичене інтелектуальними традиціями та педагогічною культурою, суттєво вплинуло на формування світогляду майбутнього науковця. Часті переїзди, пов'язані з професійною діяльністю батьків, сприяли розвитку адаптивності та широти мислення.

У березні 1944 року, у віці 18 років, він був призваний до лав Червоної армії, що стало важливим етапом його життєвого досвіду.

У 1950 році (у 24-річному віці) Радомир Іванович вступив до Львівського державного університету імені Івана Франка. Після здобуття вищої освіти він розпочав професійну діяльність в органах прокуратури,

де у 1956–1961 роках обіймав посади помічника прокурора міста Тернополя, помічника прокурора Скалатської міжрайонної прокуратури, а також прокурора Лановецького та Теребовлянського районів Тернопільської області.

Практичний досвід у сфері правозастосування став важливим підґрунтям для подальшої наукової діяльності.

У 1962 році Кондратьєв Радомир Іванович вступив до аспірантури Ленінградського державного університету. Вже у 1964 році він успішно захистив кандидатську дисертацію на тему «Колгоспно-правовий спосіб захисту майна сільськогосподарських артілей».

Це дослідження стало однією з перших спроб комплексного аналізу специфічних механізмів захисту майна колективних господарств, що відрізнялися від загальних цивільно-правових інструментів. Робота сприяла уточненню правового статусу власності сільськогосподарських артілей та засвідчила схильність автора до поєднання теоретичних узагальнень із практичними потребами.

З 1965 року розпочинається тривалий період діяльності Радомира Івановича у Львівському державному університеті імені Івана Франка — одному з провідних центрів юридичної освіти Східної Європи. Упродовж 1974–1991 років він очолював кафедру цивільного, а згодом трудового, земельного і аграрного права. З 1991 року працював професором кафедри трудового, аграрного і земельного права.

У цей період сформувався його науковий авторитет, а також було закладено підвалини власної наукової школи.

У 1979 році вчений захистив докторську дисертацію на тему «Локально-правове регулювання трудових відносин» в Інституті держави і права Академії наук СРСР. У 1981 році йому було присвоєно вчене звання професора.

У своїй праці вчений обґрунтував концепцію локального правового регулювання праці, акцентуючи увагу на ролі колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших локальних актів. Дослідження стало фундаментальним внеском у теорію трудового права, визначивши перспективи розвитку децентралізованого регулювання трудових відносин.

У 1996 році Кондратьєв Радомир Іванович приєднався до Хмельницького університету управління та права, де очолив кафедру теорії та історії держави і права. Упродовж 1996–2010 років він обіймав посади проректора з наукової роботи та першого проректора.

Саме в цей період було сформовано наукову школу університету, значною мірою завдяки його організаторським здібностям і науковому авторитету.

Радомир Іванович Кондратьєв є автором понад 100 наукових праць, зокрема трьох монографій. Близько 55 років він присвятив дослідженню проблем юридичної науки та правозастосування.

Ключовим напрямом його наукових інтересів було визначення оптимального співвідношення централізованого та децентралізованого регулювання трудових відносин. Учений обґрунтував необхідність звуження сфери прямого державного втручання та розширення повноважень підприємств у сфері локального нормотворення.

Децентралізацію правового регулювання він розглядав як прояв демократизації правової системи та розширення прав трудових колективів.

Наукова та педагогічна діяльність вченого отримала широке визнання. Він був членом спеціалізованих вчених рад провідних наукових установ України.

Серед його відзнак:

- знак «За наукові досягнення» Міністерства освіти і науки України (2006 р.);
- почесне звання «Заслужений юрист України» (2007 р.);
- Почесна грамота Верховної Ради України «За особливі заслуги перед українським народом» (2003 р.);
- Почесна грамота Львівського національного університету імені Івана Франка.

Радомир Іванович Кондратьєв є визначною постаттю в історії української юридичної науки. Його наукові ідеї щодо локального правового регулювання трудових відносин зберігають актуальність і сьогодні, особливо в умовах реформування трудового законодавства та розвитку соціального партнерства.

Його життєвий шлях є прикладом поєднання практичної діяльності, глибокої наукової роботи та відданості педагогічній справі. Помер учений 15 серпня 2018 року, залишивши по собі вагому наукову спадщину.

ЖИТТЄПИС І НАУКОВИЙ ДОРОБОК ТИТОВОЇ НІНИ ІВАНІВНИ: ВІД ТЕОРІЇ ДЕРЖАВИ ПРАВА І ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ ПРИРОДИ – ДО ФОРМУВАННЯ АГРАРНОГО ПРАВА

Становлення правової доктрини нерозривно пов'язане з іменами видатних дослідників, які формували наукові традиції та заклали теоретичний фундамент сучасного правового регулювання. Серед таких особистостей вирізняється Ніна Іванівна Титова, яка була однією з найпомітніших представників науки аграрного і земельного права України в другій половині XX століття.

Ніна Іванівна Титова народилася 14 березня1926 року у м. Старобельськ Луганської області. Однак невдовзі родина переїхала в містечко Чериків у Білорусії, де Ніна Титова закінчила 7 класів школи, вивчила білоруську мову. У червні 1941 року сім'я Титових вимушена була впродовж двох місяців під постійними обстрілами евакуюватися в село Боаро Марксштадтського району Саратовської області. Там у місцевому колгоспі Ніна Титова вдень працювала, а ввечері успішно навчалася в школі, яка знаходилася на відстані дев'яти кілометрів від місця її постійного проживання. По завершенню другої світової війни бюро з розподілу евакуйованих осіб запропонувало батькові – Івану Титову, який за професією був землевпорядником, переїхати працювати до Києва або Львова. Батьки одразу обрали Львів, який з 1946 року став другим рідним містом Ніни Іванівни на все життя, як і юридичний факультет Львівського державного університету ім. Івана Франка, до якого вона одразу вступила і закінчила з відзнакою у1951 році.

У період з 1951 по 1954 рр. Н. І. Титова навчалася в аспірантурі на кафедрі теорії держави і права під керівництвом доктора юридичних наук, професора, член-кореспондента АН УРСР П. О. Недбайла, який був не лише правознавцем, завідувачем кафедри теорії держави і права, деканом юридичного факультету, але й дипломатом, громадським діячем, нагородженим премією ООН «За видатні досягнення в сфері захисту прав людини», який і сформував глибоке теоретичне підґрунтя для усіх подальших наукових досліджень Н. І. Титової.

У 1954–55 роках Н.І.Титова працювала старшим викладачем кафедри цивільного права і процесу Львівського державного університету імені Івана Франка. З 1955 до 1957 року викладала на кафедри теорії та історії держави і права. У 1958 р. Н. І. Титова захистила кандидатську

дисертацію з теорії держави і права на тему «Свобода слова громадян СРСР». У З 1957 року по 1976 рік знову працювала на кафедрі цивільного права і процесу, де виконувала обов'язки завідувача. У 1976 році Н .І. Титова переведена на новостворену кафедру трудового, земельного та колгоспного права. Починала з посади доцента цієї кафедри, а після захисту у 1980 році на Вченій раді Інституту держави і права Академії наук СРСР докторської дисертації на тему «Теоретичні проблеми правового регулювання матеріальної відповідальності працівників сільськогосподарських підприємств» обіймала посаду професора кафедри трудового, аграрного та екологічного права. У 2000 році звільнилася з Львівського національного університету імені Івана Франка у зв'язку з виходом на пенсію, однак продовжила здійснювати керівництво аспірантами та публікувати наукові праці.

Наукові дослідження Н. І. Титової мали істотне значення для становлення та розвитку науки правової охорони природи України. З 1960 року вона започаткувала викладання на юридичному факультеті Львівського державного університету ім. Івана Франка спецкурс «Правова охорона природи Української РСР». У 1965 р. вийшов друком перший в Україні навчальний посібник «Правова охорона природи Української РСР. Курс лекцій». У 1973 р. була опублікована монографія Н. І. Титової «Відповідальність за порушення законодавства про охорону природи». Цією монографією, як справедливо зазначав професор Київського національного університету імені Тараса Шевченка В. Л. Мунтян, було покладено початок подальшим дослідженням питань екологічної відповідальності у правовій науці та засновано Львівську наукову школу в цій галузі.

Починаючи з 70-х років минулого століття Н. І. Титовою у монографічній та інших наукових формах послідовно досліджувалися теоретичні проблеми аграрного права. Вчена взяла активну участь у науковій дискусії щодо розуміння суті, змісту та предмета сільськогосподарського (аграрного) права, розробці його загальнотеоретичних засад. У 1978 році Н. І. Титова опублікувала одну з перших в Україні монографій з теорії аграрного права «Матеріальна відповідальність працівників сільськогосподарських підприємств», де на прикладі інститутів матеріальної відповідальності за колгоспним і трудовим законодавством з'ясувала загальні та специфічні особливості сільськогосподарського (аграрного) права як комплексної, інтегрованої та спеціалізованої галузі в системі права, розкрила фактори її формування та розвитку; сформулювала його основні теоретичні поняття тощо.

Сферою наукових інтересів Н.І.Титової було широке коло проблем правового регулювання аграрних та земельних відносин в Україні. Вчена активно досліджувала правові аспекти фермерства та соціального розвитку села, охорони ґрунтів, опублікувала монографії «Фермер і закон» (Львів, 1996 р.); «Фермерство в Україні: основні правові засади. Питання та відповіді» (Львів, 1998 р.), брала участь у написанні підручника «Аграрне право України» (К., 2003 р.). У складі робочих груп Н.І. Титова брала активну участь у розробленні проєктів Закону УРСР «Про охорону природи», а також Земельного кодексу УРСР 1970 р. Була консультантом народних депутатів по проєкту Земельного кодексу України 2001 р, нею була розроблена і опублікована у журналі «Право України» (2000, № 4) концепція нового Земельного кодексу України, також були сформульовані пропозиції щодо вдосконалення аграрного законодавства.

Під керівництвом Н. І. Титової було захищено 10 кандидатських дисертацій. Вихованці наукової школи професора Н. І. Титової працюють/ працювали у Львівському національному університеті імені Івана Франка, Львівському державному університету внутрішніх справ, Академії суддів України, Львівській комерційній академії, Гуманітарному університеті «Запорізький інститут державного та муніципального управління» (зараз Класичний приватний університет).

Н. І. Титовою опубліковано понад 230 наукових праць, серед яких 7 одноосібних та 2 колективні монографії. У 2005 р. у Львові у видавництві «ПАІС» під науковим керівництвом професора Н. І. Титової вийшов у світ новаторський науково-навчальний посібник «Землі сільськогосподарського призначення: права громадян України», у якому вперше в національній земельно-правовій доктрині було глибоко проаналізовано правовий режим земель сільськогосподарського призначення за умов реалізації земельної та аграрної реформ на основі нової редакції Земельного кодексу України 2001 року. Спілкою юристів України на VI Всеукраїнському конкурсі на краще юридичне видання цей Посібник удостоєно спеціальної відзнаки у номінації «Навчальні посібники».

Паралельно з науково-педагогічною діяльністю Н. І. Титова брала активну участь в громадському житті. Вона 6 років була головою об'єднаного профкому Львівського державного університету імені Івана Франка, а згодом очолювала Комітет народного контролю університету; на громадських засадах співпрацювала з Львівськими обласним і міським товариствами охорони природи. За видатні успіхи у

науково-викладацькій діяльності Указом Президії Верховної Ради СРСР Н. І. Титова була нагороджена медаллю «За трудову доблесть» (1961 р.). Світовою асоціацією юристів Ніну Титову було нагороджено Медаллю юстиції першого ступеня за значний внесок у посилення миру у світі через ідею Верховенства права (2006 р.).

Померла Н. І. Титова 25 лютого 2010 року у Львові. Похована на Личаківському кладовищі, поряд зі своїми батьками.

ДОПОВІДІ І ПОВІДОМЛЕННЯ УЧАСНИКІВ КОНФЕРЕНЦІЇ

Андрушко А.В.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова, адвокат,
член Ради Комітету трудового права
Національної асоціації адвокатів України

НАУКОВА СПАДЩИНА ПРОФЕСОРА Р.І. КОНДРАТЬЄВА У СФЕРІ ЛОКАЛЬНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СУЧАСНОСТІ

Круглий стіл присвячено винятковому поєднанню ювілейних дат: 50-річчю заснування кафедри соціального права (трудового, аграрного та екологічного права) юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка та 100-річчю від дня народження її засновників - професора Радомира Івановича Кондратьєва, одного з найвидатніших учених трудового права України та професора Ніни Іванівни Титової - фундатора аграрного та земельного права в Україні. Таке поєднання ювілеїв трапляється надзвичайно рідко та символізує живий зв'язок між поколіннями правників, підкреслюючи ключову істину: справжня юридична наука набуває суспільної значущості лише тоді, коли вона спирається на інтелектуальну спадщину попередників. Постаті цих учених уособлюють цілу епоху розвитку вітчизняної правової думки, адже їхня наукова далекоглядність, глибина методологічних підходів і непохитна відданість ідеям права заклали підвалини сучасної української правової школи.

Формуючись у професійному вимірі в руслі наукової традиції професора Р.І. Кондратьєва, осмислюю його доробок не лише як

теоретичну спадщину, а як цілісну концепцію трудового права, у якій органічно поєднуються методологічна глибина, практична спрямованість і ціннісна орієнтація на забезпечення соціальної справедливості та гідності праці. У цьому контексті особливого значення набувають його підходи до локально-правового регулювання трудових відносин, які в умовах сучасних трансформацій демонструють не лише сталість, а й здатність до подальшого розвитку. Науковий доробок Радомира Івановича налічує понад сто наукових праць, серед яких особливе місце займають фундаментальні дослідження: «Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование» (1973р.) [1]; «Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений» (1977р.) [2] «Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР» (1979р.) [3]. У зазначених роботах учений обґрунтовував необхідність раціонального поєднання централізованого та локального регулювання, виходячи з того, що держава не повинна здійснювати надмірну деталізацію трудових відносин. Натомість підприємства, установи та організації мають бути наділені реальними повноваженнями щодо формування локальних нормативних актів з урахуванням специфіки виробничих процесів, організації праці та соціально-економічних умов. Професор переконливо доводив, що надмірна централізація знижує ефективність правового регулювання, обмежуючи можливість врахування особливостей діяльності конкретних суб'єктів господарювання. Водночас розвиток локальної нормотворчості дозволяє конкретизувати законодавчі приписи, адаптувати їх до реальних умов функціонування підприємств та забезпечити більш ефективне регулювання трудових відносин. Локальні нормативні акти, відповідно до його концепції, виступають органічним продовженням централізованого регулювання, забезпечуючи системі трудового права необхідну гнучкість та адаптивність.

Важливим елементом наукової позиції вченого є розгляд децентралізації як форми демократизації трудових відносин. Розширення участі працівників у нормотворчому процесі, посилення ролі трудових колективів та розвиток соціального діалогу, на його переконання, є передумовами формування збалансованої та ефективної системи правового регулювання праці.

У сучасних умовах ринкової економіки, цифровізації праці, поширення дистанційної та платформенної зайнятості, а також впливу воєнного стану на сферу праці значення локального регулювання істотно зростає. Саме на рівні локальних нормативних актів найбільш

ефективно вирішуються питання організації робочого часу, умов праці, запровадження гнучких форм зайнятості та інших аспектів, які складно врегулювати на загальнодержавному рівні. Водночас розширення сфери локально-правового регулювання потребує забезпечення належного балансу інтересів працівників і роботодавців та недопущення звуження змісту й обсягу трудових прав. У цьому контексті держава зберігає визначальну роль гаранта базових стандартів захисту працівників.

Яскравим свідченням ефективності підходів вченого є те, що колективні договори та угоди дозволяють конкретизувати загальні правові стандарти на рівні підприємств, стимулюючи участь трудових колективів і забезпечуючи баланс між централізованим і локальним регулюванням. Європейський вектор розвитку трудового права України додатково актуалізує зазначені ідеї. Підходи Європейського Союзу ґрунтуються на поєднанні державного регулювання з розвинутими механізмами колективно-договірного регулювання та соціального діалогу як форм реалізації принципу автономії сторін. У процесі наближення до acquis communautaire Україна об'єктивно потребує саме такої моделі- із поєднанням належного рівня державних гарантій та ефективного локального регулювання.

Таким чином, наукова спадщина професора Р.І. Кондратьєва у сфері локально-правового регулювання трудових відносин має не лише історичне, а й безпосереднє практичне значення. Запропонована ним концепція збалансованого поєднання централізованого та локального регулювання може слугувати методологічною основою для подальшого вдосконалення трудового законодавства України, зокрема в контексті розробки нового Трудового кодексу та адаптації правової системи до сучасних соціально-економічних викликів і європейських стандартів.

---

1. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов: Вища школа. Изд-во при Львов. ун-те, 1973. 160с.

2. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов: Вища школа. Изд-во при Львов. ун-те, 1977. 151с.

3. Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР: автореф. дис. … д-ра юрид. наук. М., 1979. 33 с.

Анісімова Г. В.

докторка юридичних наук, професорка,
професорка кафедри екологічного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого, м. Харків, України

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ДОВКІЛЛЯ В УМОВАХ МІЛІТАРНИХ ЗАГРОЗ

Особливістю сьогодення є поява нових мілітарних форм техногенного впливу на довкілля, поява яких зумовлена використанням високотехнологічних систем озброєння. В умовах збройної агресії рф проти України, особливо в період 2024–2025 років, черговим найнебезпечнішим викликом для сталості природних екосистем, біологічного й ландшафтного різноманіття стає масове застосування безпілотних літальних апаратів (БПЛА), зокрема, і «нечутливих» до засобів радіоелектронної боротьби FPV-дронів з оптоволоконним керуванням. Звісно, питання доцільності їх використання або відмови від них не стоїть на порядку денному, однак їх поява, постійна модернізація і, як наслідок, підвищення ризиків і шкоди, заподіяної навколишньому природному середовищу, змушують звернути увагу на деякі законодавчі прогалини, які в умовах мирного часу важко було б передбачити. Вказане зайвий раз підтверджує те, що новітні мілітарні загрози актуалізують потребу у вирішенні низки питань, пов'язаних із формуванням дієвих правових механізмів захисту довкілля, серед яких кваліфікація злочинів проти довкілля, притягнення до юридичної відповідальності, компенсування та документування екологічної шкоди та ін.

Враховуючи незначний обсяг, у тезах даного наукового повідомлення зосередимося лише на з'ясуванні юридичної природи шкоди, заподіяної навколишньому природному середовищу внаслідок використання дронів з оптоволоконним керуванням. Передусім необхідно дослідити (1) їх технологічні характеристики й (2) наслідки їх небезпечного впливу. Науковцями констатовано наступне: «котушки, що несе кожен такий безпілотний літальний апарат, містять, за різними оцінками, від 5 до 20 км, а в окремих випадках до 41 км кабелю» [1], який «під час польоту розмотується і залишається на місцевості, а саме на земельних ділянках, ґрунтах, лісових масивах, лісосмугах, у водоймах тощо, створюючи не-

безпеку для тварин та сталості природних екосистем. На лінії фронту вже зафіксовано суцільні «павутиння» з кабелю на десятки гектарів» [2].

У публікації «Plastic pollution from fibre optic drones may threaten wildlife for years» Леон Морленд (Leon Moreland) доводить, що «пластикове забруднення розглядається як побічний продукт високотехнологічної та низькотехнологічної гонки озброєнь на передовій України». Крім того, науковець досліджує екологічні ризики, що виникають через нову форму забруднення поля бою пластиком, а саме потенційне вивільнення мікропластику з деградованих кабелів, забруднення небезпечними хімічними речовинами, такими як перфторвуглецеві балончики (PFAS), а також ризики для дикої природи від фізичного заплутування й ускладнення, які вони можуть створювати для такої діяльності, як протимінна діяльність [3]. Спираючись на отримані результати, автор констатує, що безпосередній та довгостроковий вплив кілометрів кабелів на довкілля залишається досі повною мірою незрозумілим.

У той саме час загальновідомим є той факт, що кабелі можуть залишатися в навколишньому середовищі досить тривалий час [3]: за оцінками вчених мононитковій волосіні потрібно 600 років, щоб розкладатися після викидання [4]), що, звісно, становить значну довгострокову загрозу. Пояснюється це тим, що для безпілотних літальних апаратів переважно застосовується полімерне (POF), а не скляне (GOF) оптичне волокно. Згідно з аналізом Conflict and Environment Observatory (CEOBS) типова конструкція кабелю включає осердя з поліметилметакрилату (PMMA) та фторополімерну оболонку – PTFE, FEP або PFA. Фторополімери класифікуються як PFAS («вічні хімікати»), які не розкладаються у навколишньому середовищі та забруднюють ґрунт і воду [3].

Маємо констатувати, що відбувається як фізичний, так і хімічний вплив, з еколого-правової точки зору йдеться одночасно про, по-перше, засмічення (фізично) стороннім матеріалом і, по-друге, (а) забруднення небезпечними речовинами (PFAS) й (б) мікропластиком та нанопластиком. Варто вказати, що згідно з Методикою визначення розміру шкоди, завданої землі, ґрунтам внаслідок надзвичайних ситуацій та/або збройної агресії та бойових дій під час дії воєнного стану, затвердженої наказом Міндовкілля України від 04.04.2022 № 167 (далі – Методика № 167) [5], до якої з моменту набрання нею чинності жодних змін не вносилося, закріплено, що «ґрунти вважаються забрудненими, за умови, якщо в їх складі виявлені негативні якісні зміни. При цьому зміни можуть бути зумовлені не тільки появою в зоні аерації нових забруднюючих речовин,

яких раніше не було, а і вмістом небезпечних речовин, що перевищує їх гранично допустиму концентрацію», а засміченими вважаються землі у разі, «якщо на земельній ділянці наявні сторонні предмети, матеріали, відходи та/або інші речовини без відповідних дозволів, які з'явилися на цій земельній ділянці внаслідок надзвичайних ситуацій та/або збройної агресії та бойових дій». В іншому нормативному акті – Законі України «Про охорону земель», а саме у статті 1, закріплено, що «забруднення ґрунтів – накопичення в ґрунтах речовин, які негативно впливають на їх родючість та інші корисні властивості», натомість трактування поняття «засмічення земель» відсутнє [6]. Виходячи з наведеного, можемо констатувати, що у випадку з оптоволокном фактично маються місце обидва склади одночасно, а саме засмічення – від моменту «випадання»/ «заземлення» кабелю на поверхню (сторонній матеріал без дозволу); забруднення – із моменту початку деградації полімеру до мікро- та нанопластиків, а також вилуговування PFAS з фторополімерної оболонки. Такий «подвійний» характер заподіяної шкоди ускладнює процес документування, доказування, а також і розрахунку розміру шкоди завданої землі, ґрунтам. Наголосимо, що в подальшому доцільно звернути на ланцюгову реакцію в природних екосистемах внаслідок бойових дій, яка має масштабний і довготривалий характер.

Усе вищенаведене дає підстави визнати правомірною поставку питань щодо законодавчого врегулювання й запровадження відповідних правових режимів управління так званими «мілітарними відходами», або «відходами війни», «відходами бойового застосування». На наш погляд, два перших варіанти назви більш загальні і можуть розглядатися як самостійна узагальнююча категорія, а саме група відходів, відповідно, «відходи бойового застосування» – як підгрупа, що охоплює залишки речовини, матеріалів, що використовуються в озброєнні й військовій техніці (ОВТ), включаючи оптоволокно БПЛА, конструктивні елементи тощо.

Зауважимо, що на відходи, утворені внаслідок бойових дій, переважно будівельні, науковці вже неодноразово звертали увагу [7; 8; 9 та ін.]. Більш того, ними пропонувалися зміни до чинного законодавства. На наше переконання, такі ініціативи, як правило, лише частково вирішували досліджуване питання. Пояснимо висловлене. Наприклад, запропоновані Т. С. Новаком, В. М. Єрмоленком зміни до Закону України «Про управління відходами» [10], були спрямовані переважно на доповнення статті 1 поняттям «відходи, що утворилися через пошкодження (руйну-

вання) будівель та споруд внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій або проведення робіт з ліквідації їх наслідків» [8, с. 371], тобто жодним чином не стосувалися відходів від експлуатації засобів збройної боротьби (йдеться про оптоволокно, гільзи, акумулятори БПЛА, конструктивні елементи дронів тощо). Крім того, у Постанові Кабінету Міністрів України від 27.09.2022 № 1073 «Про затвердження Порядку управління відходами, що утворились у зв'язку з пошкодженням (руйнуванням) будівель та споруд внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій або проведенням робіт з ліквідації їх наслідків та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» [11] відсутні приписи стосовно поводження з відходами оптоволокна від БПЛА.

Відтак, вбачається за доцільне зробити декілька ремарок щодо Закону України «Про управління відходами» (далі – Закон № 2320-IX). Відповідно до пункту 7 частини першої статті 1 цього Закону «відходи – будь-які речовини, матеріали і предмети, яких їх власник позбувається, має намір або повинен позбутися». Згідно з пунктом 19 цієї ж статті небезпечні відходи розглядаються як «відходи, що мають одну чи більше властивостей, що роблять їх небезпечними, вказаних у Переліку властивостей, що роблять відходи небезпечними (додаток 3) [10]. Наведені законодавчі приписи повністю відтворюють терміни й означення, закріплені у статті 3 Рамкової директиви ЄС про відходи (2008/98/ЄС) [12]. Фактично дефініція першого поняття побудована на тригоні альтернативних критеріїв, як-от : (1) фактичне позбавлення; (2) намір позбутися; (3) обов'язок позбутися. Отже, з моменту відокремлення від БПЛА використане оптоволокно набуває статусу відходів у розумінні тлумачення Закону № 2320-IX. Саме за технологічною конструкцією дрона на оптоволокні передбачено одноразовість його використання, тобто кабель не пакується назад, не повертається на базу, експлуатант (підрозділ Збройних Сил) не має наміру його повертати чи використовувати. За такого стану справ цілком виправдано актуалізується питання охорони земель і ґрунтів, а також інших природних об'єктів від забруднення небезпечними речовинами. Тим більше, що згідно з Національним переліком відходів, який наведено у Постанові Кабінету Міністрів України від 20.10.2023 № 1102 «Про затвердження Порядку класифікації відходів та Національного переліку відходів» [13], без чіткої прив'язки до виробництва масиви виявленого оптоволокна можна віднести до групи 16 «Відходи, не визначені іншими групами Переліку»; при їх змішування з відходами руйнувань – до підгрупи 17 09 «Інші відходи будівництва і

знесення будівель» або ж до підгрупи 16 12 «Відходи, що утворилися через пошкодження (руйнування) будівель та споруд внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій або проведення робіт з ліквідації їх наслідків» (саме ця підгрупа додатково запроваджена в Національному переліку відходів на відміну від Європейського списку відходів (EURAL)). При цьому деякі види відходів можуть бути небезпечними.

Вважаємо, що за наявності PFAS-компоненту, відходи оптоволокна можуть бути віднесені і до небезпечних видів за певними властивостями, саме наявність яких і робить їх небезпечними (див.: Додаток 3 Перелік властивостей, що роблять відходи небезпечними до Закону № 2320-IX), наприклад, HP14 (Екотоксичність: відходи, які становлять або можуть становити безпосередній або віддалений ризик для навколишнього природного середовища).

Підсумовуючи, вкажемо, що законодавчою прогалиною слід визнати те, що в чинному законодавстві, попри тривалість повномасштабного вторгнення і підвищення загроз і ризиків, досі відсутні механізми правового регулювання управління мілітарними відходами або відходами війни, відходами від експлуатації озброєння й військової техніки (ОВТ) як групи / підгрупи відходів, а також питання щодо належності деяких з них до класу небезпечних відходів. Не врегульованим також залишається порядок очищення територій від оптоволоконних залишків, як це зроблено, зокрема, у Законі України «Про протимінну діяльність в Україні», яким визначено правові й організаційні засади проведення протимінної діяльності й особливості державного регулювання у цій сфері [14], з метою забезпечення безпеки та благополуччя населення, його життєдіяльності, а також безпековості довкілля, мінімізації негативного впливу на природні екосистеми, біологічне й ландшафтне різноманіття, екосистемні послуги.

---

1. Pavlyi I. Fiber-optic web: How the use of drones on the frontlines impacts the environment. UWEC Work Group, 09.02.2026. URL: https://uwecworkgroup.info/fiber-optic-web-how-the-use-of-drones-on-the-frontlines-impacts-the-environment/ (дата звернення: 14.05.2026).

2. Пастки для тварин і мікропластик: як оптоволокно від дронів впливає на довкілля. ТСН, 09.03.2026. URL: https://tsn.ua/ato/pastky-dlia-tvaryn-i-mikroplastyk-iak-optovolokno-vid-droniv-vplyvaye-na-dovkillia-3037664.html (дата звернення: 14.05.2026).

3. Moreland L. Plastic pollution from fibre optic drones may threaten wildlife for years. CEOBS, 22.05.2025. URL: https://ceobs.org/plastic-pollution-from-fibre-optic-drones-may-threaten-wildlife-for-years/ (дата звернення: 14.05.2026).

4. Monofilament recovery and recycling program. Washington Department of Fish and Wildlife. URL: https://wdfw.wa.gov/fishing/monofilament-recovery#:~:text=It%20is%20estimated%20that%20monofilament,lure)%20or%20improperly%20discarded%20overboard. (дата звернення: 14.05.2026).

5. Про затвердження Методики визначення розміру шкоди, завданої землі, ґрунтам внаслідок надзвичайних ситуацій та/або збройної агресії та бойових дій під час дії воєнного стану : наказ Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України від 04.04.2022 № 167. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0406-22#n14 (дата звернення: 14.05.2026).

6. Про охорону земель : Закон України від 19.03.2003 № 962-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/962-15?find=1&text=%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%8C#w1_1 (дата звернення: 14.05.2026).

7. Анісімова Г. В., Донець О. В. Правові аспекти забезпечення безпековості поводження з відходами будівельно-ремонтних робіт в умовах воєнного стану. Грааль науки. 2022. № 14-15. С. 153-159. DOI: https://doi.org/10.36074/grail-of-science.27.05.2022.024 (дата звернення: 14.05.2026).

8. Новак Т.С., Єрмоленко В.М. Окремі аспекти правового забезпечення управління відходами, що утворилися через пошкодження (руйнування) будівель та споруд внаслідок бойових дій. Аналітично-порівняльне правознавство. 2025. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/02/61.pdf (дата звернення: 14.05.2026).

9. Потіп М. М. Правове регулювання використання відходів війни як ресурсу для відновлення України. Нове українське право, 2023, Вип. 3. С. 106-114. URL: https://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/489 (дата звернення: 14.05.2026).

10. Про управління відходами : Закон України від 20.06.2022 № 2320-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2320-20#n802 (дата звернення: 14.05.2026).

11. Про затвердження Порядку управління відходами, що утворились у зв'язку з пошкодженням (руйнуванням) будівель та споруд внаслідок

бойових дій, терористичних актів, диверсій або проведенням робіт з ліквідації їх наслідків та внесення змін до деяких Постанов Кабінету Міністрів України : постанові Кабінету Міністрів України від 27.09.2022 № 1073. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1073-2022-%D0%BF?find=1&text=%D0%BE%D0%BF%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BA%D0%BD#Text (дата звернення: 14.05.2026).

12. Про відходи та про скасування деяких директив : Директива Європейського Парламенту і Ради 2008/98/ЄС від 19 листопада 2008 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_029-08#Text (дата звернення: 14.05.2026).

13. Про затвердження Порядку класифікації відходів та Національного переліку відходів : постанова Кабінету Міністрів України від 20.10.2023 № 1102. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1102-2023-%D0%BF#n204(дата звернення: 14.05.2026). (дата звернення: 14.05.2026).

14. Про протимінну діяльність в Україні : Закон України від 06.12.2018 № 2642-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2642-19/ed20240101#Text (дата звернення: 14.05.2026).

Бойко А.О.

кандидат наук з державного управління, доцент кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова м. Хмельницький, Україна

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАРТУ МОЛОДІ: РОЗВИТОК ІДЕЙ ПРОФЕСОРА Р.І. КОНДРАТЬЄВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Актуальність теми дослідження зумовлена докорінними змінами, яких зазнає ринок праці України під впливом воєнного стану, економічної нестабільності та інтеграції у європейський правовий простір. Забезпечення молоді першим робочим місцем перейшло у площину національної безпеки, оскільки відтік молодого кадрового потенціалу за кордон створює загрозу демографічної кризи. Право на працю закріплене в статті 43 Конституції України, проте реалізація цього права для

випускників закладів освіти супроводжується низкою правових та практичних перешкод. Сучасне регулювання у цій сфері є фрагментарним: норми Кодексу законів про працю та Закону «Про зайнятість населення» декларують гарантії, проте механізми надання першого робочого місця часто є застарілими або неефективними в умовах цифрової економіки. [1]

Особливої уваги потребує система квотування, стимулювання роботодавців та законодавче закріплення статусу першого робочого місця. Метою аналізу є виявлення прогалин у регулюванні праці молоді та розробка пропозицій щодо модернізації правового поля з урахуванням сучасних викликів. Фундамент правового захисту молоді при виході на ринок праці закладено в Кодексі законів про працю України (далі - КЗпП) та спеціальному законодавстві. Ключовою нормою є стаття 197 КЗпП, яка гарантує працездатній молоді громадянам України (віком від 15 до 28 років) надання першого робочого місця на строк не менше двох років. Ця гарантія поширюється на випускників закладів усіх рівнів освіти (від середньої до вищої), а також на осіб, які звільнилися зі строкової військової або альтернативної служби. [2,с.588]

Важливим інструментом є Закон України «Про зайнятість населення». Стаття 14 цього Закону відносить молодь, яка вперше приймається на роботу, до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Для реалізації цих гарантій держава встановила для підприємств із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб обов'язкову квоту в розмірі 5% середньооблікової чисельності за попередній рік. Невиконання цієї квоти або необґрунтована відмова у прийнятті на роботу тягне за собою штрафні санкції для роботодавця у двократному розмірі мінімальної заробітної плати. [3]

Проте аналіз чинних норм вказує на певні правові суперечності. Закони по-різному визначають, хто саме належить до молоді. Кодекс законів про працю використовує один термін, а профільні закони про молодіжну політику зовсім інші. Через таку неузгодженість не завжди зрозуміло, на кого саме поширюються певні пільги чи гарантії. Наприклад, якщо КЗпП трактує молодь вужче, ніж закон про молодіжну політику, випускник може просто не отримати гарантоване перше робоче місце або допомогу, бо він «не підпадає під визначення» за одним із документів. Нечіткість закону дозволяє чиновникам або роботодавцям трактувати норми на власну користь, часто відмовляючи молодим фахівцям у соціальному захисті. [2,4]

Практична реалізація права на перше робоче місце залишається

ускладненою. Роботодавці часто уникають найму молоді через відсутність у них практичних навичок, а державні квоти нерідко виконуються лише формально. Ситуація погіршується в умовах воєнного стану, коли пріоритети ринку змістилися, а деякі норми трудового права були адаптовані до викликів безпеки. [2]

Незважаючи на наявність законодавчих гарантій, процес отримання першого робочого місця в Україні супроводжується низкою системних викликів, які суттєво загострилися під впливом воєнних дій.

Однією з ключових перешкод залишається розрив між очікуваннями роботодавців та рівнем підготовки випускників. Понад 70% українських компаній у 2024-2025 роках відзначають дефіцит кадрів, проте вони рідко готові інвестувати у професійну адаптацію молоді без досвіду. Роботодавці висувають вимоги до готового фахівця з практичними навичками, яких молодь часто не має через значну відірваність навчання від практичних запитів ринку. Як наслідок, виникає парадокс: при значній кількості вакансій молодь залишається без роботи через відсутність стажу. [4]

Війна внесла критичні корективи у трудові відносини. Згідно із Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», низка захисних норм була тимчасово обмежена або адаптована. [5] Зокрема:

- мобілізаційні ризики, роботодавці побоюються наймати молодих чоловіків призовного віку через ризик їх мобілізації, що створює негласну дискримінацію на ринку праці;
- релокація бізнесу, масове переміщення підприємств у західні регіони або за кордон зруйнувало звичні зв'язки університет-підприємство, що значно ускладнило практику та подальше працевлаштування випускників;
- психосоціальний стан, через високий рівень стресу, тривожності та невизначеності майбутнього знижує мотивацію молоді до довгострокового кар'єрного планування в Україні. [6]

Найбільшою загрозою є масова трудова міграція. Станом на 2024-2025 роки значна частка молоді виїхала за кордон через безпекові ризики та вищі соціальні стандарти. Відсутність дієвих правових стимулів для повернення та першого працевлаштування вдома призводить до незворотної втрати людського капіталу. В умовах євроінтеграції Україна має орієнтуватися на стандарти Європейського Союзу, де політика підтримки молодіжного працевлаштування є одним із пріоритетів. Найбільш успішним інструментом у цій сфері є програма *молодіжна гарантія* (Youth Guarantee), запроваджена в країнах ЄС ще у 2013 році, в

оновленій редакції програми станом на 2024 - 2026 роки особливу увагу приділено цифровізації та інклюзивності, що є надзвичайно актуальним для повоєнного відновлення України.

Ключовий правовий алгоритм *молодіжної гарантії* полягає у зобов'язанні держави забезпечити кожній особі віком до 30 років якісну пропозицію протягом чотирьох місяців після того, як вона стала безробітною або закінчила навчання. Така пропозиція включає, безпосередньо працевлаштування на перше робоче місце, продовження освіти або професійну підготовку, стажування або учнівство.

Важливим для України є досвід таких країн, як Німеччина та Австрія, де діє *дуальна система освіти*. На законодавчому рівні закріплено *інституційне партнерство* між бізнесом та освітою, де роботодавець виступає повноправним суб'єктом освітнього процесу, студент офіційно працевлаштовується ще під час навчання, отримує заробітну плату, а підприємство отримує податкові пільги за підготовку кадрів. Це фактично знімає проблему *відсутності стажу* при отриманні диплома. У Франції активно використовується механізм *контрактів поколінь*, які стимулюють компанії наймати молодь на перше робоче місце за умови збереження на роботі працівників старшого віку (наставників). Це забезпечує передачу практичного досвіду та правову стабільність для обох вікових категорій.

Для українського законодавства корисним є також досвід Польщі, де молодь віком до 26 років повністю звільнена від сплати податку на доходи фізичних осіб (PIT). Такий крок значно підвищує конкурентоспроможність молодого спеціаліста на ринку праці, оскільки дозволяє роботодавцю пропонувати вищу «чисту» зарплату без збільшення витрат на фонд оплати праці.

Отже, основними шляхами вдосконалення правового регулювання працевлаштування молоді на перше робоче місце є:

1. ***Декларативність норм*****,** де чинне законодавство України, хоч і декларує захист молодих фахівців, значною мірою залишається декларативним. Система квотування (5%) у сучасних умовах є малоефективною, оскільки роботодавці часто сприймають її як адміністративний тягар, а не як інструмент розвитку кадрового потенціалу.
2. ***Системна дуалізація освіти,*** основним бар'єром для отримання першого робочого місця є відсутність у випускників практичних навичок, що вимагає негайного законодавчого закріплення дуальної форми освіти на системному рівні. Необхідно розробити

типовий тристоронній договір (ЗВО - Студент - Роботодавець), який би зараховував період навчання як професійний стаж.

3. ***Фінансове стимулювання.*** В умовах воєнного стану пріоритетом має стати впровадження «податкових канікул» (за прикладом Польщі), що передбачатиме звільнення або суттєве зниження ставки ПДФО для осіб до 26 років, які офіційно працевлаштовуються на перше робоче місце.
4. ***Уніфікація термінології.*** Необхідно модернізувати законодавчу термінологію трудового права, чітко визначивши статус «молодого спеціаліста» та критерії «першого робочого місця», що дозволить уникнути зловживань та неоднозначного трактування норм під час перевірок контролюючими органами.
5. ***Розвиток інституту менторства.*** Необхідно законодавчо закріпити механізми стимулювання досвідчених працівників (наставників) за навчання молоді на робочому місці. Це може включати доплати, скорочення робочого часу або врахування наставницької діяльності при атестації. Такий підхід забезпечить не формальне, а реальне засвоєння практичних навичок та професійну адаптацію молодого спеціаліста.

Впровадження цих кроків дозволить не лише захистити право молоді на працю, а й створить умови для збереження інтелектуального капіталу України, що є критично важливим для повоєнної відбудови держави.

---

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17

4. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1414-20

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20

6. Порядок надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023. № 124. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/124-2023-%D0%BF

Бориченко К.В.

доктор юридичних наук,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна

ОКРЕМІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ВАГІТНИХ ЖІНОК ТА ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ

Незалежно від рівня економічного розвитку, географічного розташування чи історичних передумов становлення, кожна держава зобов'язана дотримуватися загальновизнаних гуманістичних цінностей та принципів. Держава, яка позиціонує себе як демократична, має не лише визнавати такі цінності, а й забезпечувати їх нормативне закріплення шляхом законодавчого визнання основоположних прав і свобод людини та громадянина, а також створення ефективних механізмів їх реалізації та захисту.

Одним із таких прав є право на працю. Нині з огляду на соціально-економічні, геополітичні умови, у яких розвивається Україна, його ефективне гарантування набуває особливої актуальності.

Так, ст. 5-1 КЗпП України передбачено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, зокрема, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Проте не дивлячись на те, що означена гарантія є загальною та стосується права на працю всіх без виключення людей, окремі з них користуються додатковими гарантіями у цій сфері. Мова йде про вагітних жінок та жінок, які мають дітей.

Як обґрунтовано зазначає О.В. Пожарова, чинне законодавство України встановлює досить широке коло гарантій, що дозволяють забезпечити більш повну охорону трудових прав і здоров'я жінок, а також їх майбутніх і новонароджених дітей. Так, у ст. 22 КЗпП України закріплена пряма заборона відмови у прийнятті на роботу з мотивів, не пов'язаних із діловими якостями особи, у т.ч. й за статевою ознакою, якщо це не пов'язано з характером роботи, що виконується. Окремо встановлена заборона відмови у прийнятті на роботу або звільнення з роботи вагітних жінок і жінок, які мають дітей [1, с. 13] (ст. 184 КЗпП України).

Заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох (в окремих випадках – до шести) років, одиноких матерів при на-

явності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не стосується лише випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, а також закінчення строку трудового договору. У разі настання однієї з цих подій роботодавець має вжити заходів щодо обов'язкового працевлаштування працівниці, а також у випадку її звільнення за пунктом другим частини першої статті 36 КЗпП України – зберегти за нею середній заробіток, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Тобто звільнення на підставі пункту другого частини першої статті 36 КЗпП України або пункту першого частини першої статті 40 КЗпП України (у разі ліквідації підприємства, установи, організації) зокрема вагітних жінок і жінок із малолітніми дітьми (у віці до трьох років), у т.ч. тих, які мають статус одинокої матері, провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що роботодавець виконав цей обов`язок по працевлаштуванню, якщо звільненій працівниці не була надана на тому ж або іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота, яка відповідає її кваліфікації та досвіду роботи, або запропонована робота, від якої вона відмовилась із поважних причин (наприклад, за станом здоров'я) [2]. Тобто відповідний обов'язок роботодавця має триваючий характер та завершується фактом працевлаштування жінки або її відмови (чи ігнорування) від пропозицій підходящої роботи.

Не дивлячись на позитивне значення існування дослідженої гарантії у механізмі забезпечення права на працю окремих категорій жінок, видається, її застосування дещо обмежене для жінок, які перебувають у відпустці по вагітності та пологам.

Так, реалізація права людини на працю здійснюється, зокрема, шляхом укладення нею трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації, про що наголосив у своєму рішенні від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 Конституційний Суд України. Тобто право на працю та його реалізація пов'язане зі станом працездатності особи.

Відповідно до пункту шістнадцятого частини першої статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» працездатні особи - особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності.

Одним із випадків, який зумовлює нездатність особи працювати є її тимчасова непрацездатність, яка може бути зумовлена, зокрема вагітністю та пологами (ст.ст. 1, 12, 13 Закону України «Про загальнообов'язкове

державне соціальне страхування»). Тимчасова непрацездатність це стан людини, що передбачає нездатність працювати, має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування та реабілітаційних заходів, триває до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності, а в разі інших причин – до закінчення причин відсторонення від роботи. Тимчасова непрацездатність жінки у зв'язку з вагітністю та пологами, як правило, співпадає з однойменною відпусткою, яка надається на підставі медичного висновку тривалістю: до пологів – 70 календарних днів; після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Якої б тривалості не була відповідна соціальна відпустка, проте стан непрацездатності жінки, зумовлений вагітністю та пологами, свідчить про неможливість її працевлаштування до завершення відповідного періоду. А тому у разі співпадіння у часі моменту закінчення строкового трудового договору або ліквідації підприємства, установи, організації та початку відпустки по вагітності та пологам, роботодавець фактично може уникнути обов'язку працевлаштувати вагітну жінку, оскільки остання не зможе прийняти будь-яку пропозицію щодо її працевлаштування.

Аналогічна ситуація буде мати місце й щодо виконання роботодавцем обов'язку, передбаченого частиною третьою ст. 184 КЗпП України щодо оплати періоду працевлаштування вагітної жінки або жінки, з новонародженою дитиною, звільненої у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Так, відповідно до ст. 18 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами застрахованій особі надається допомога по вагітності та пологах у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу).

З аналогічною метою за звільненими на підставі пункту другого частини першої статті 36 КЗпП України вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до трьох (шести) років, одинокими матерями при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю зберігається середній заробіток на період їх працевлаштування, але не більше трьох місяців з дати закінчення строкового трудового договору – матеріально забезпечити звільнену працівницю на період пошуку нової роботи.

Тобто у змодельованій вище ситуації – у разі звільнення за закінченням строку трудового договору жінки у період перебування її у відпустці по вагітності та пологам остання крім того, що не зможе протягом періоду тимчасової непрацездатності бути працевлаштована, не зможе

скористатися гарантією щодо отримання середнього заробітку протягом періоду її працевлаштування, який збігається з відпусткою по вагітності та пологам, оскільки це буде означати отримання подвійного заробітку, що неспівмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату. Неможливість подвійного стягнення середнього заробітку на користь працівника хоча й з інших підстав системно підтверджується й судовою практикою (див., наприклад, постанову Верховного Суду від 5 серпня 2020 року у справі № 686/20491/18).

Проте така ситуація не може вважатися виправданою. Працівник завжди є слабшою стороною трудових відносин, а особливо у випадку укладання строкового трудового договору чи його розірвання за ініціативою роботодавця. Ще більш вразливе становище мають окремі категорії працівників, право на працю яких забезпечується спеціальними гарантіями саме з метою ефективного та стабільного їх перебування у трудових відносинах. А тому ситуація, за якої для окремих категорій вагітних жінок та жінок, які мають дітей, юридичні гарантії їх права на працю недоступні через неузгодженість соціального законодавства, є неприпустимою.

У зв'язку з цим доцільно внести зміни до статті 184 КЗпП України, виклавши її у такій редакції:

«Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

У разі відмови у прийнятті на роботу жінок зазначених категорій роботодавець зобов'язаний повідомити їм причину відмови в письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору, за виключенням періоду перебування жінки у відпустці по вагітності та пологам».

1. Пожарова О.В. Охорона материнства за трудовим законодавством України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса: Фенікс, 2014. 20 с.

2. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/74120972

Бредіхіна В. Л.,

кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри екологічного права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;
провідний науковий співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрНУ,
м. Харків, Україна

Данілейко К. Ю.,

студентка 3 курсу факультету прокуратури
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЕКОЛОГІЧНУ ШКОДУ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Євроінтеграційний курс України передбачає поступове наближення національного законодавства до правових стандартів ЄС, у тому числі в екологічній сфері. В умовах повномасштабної збройної агресії російської федерації, яка завдала безпрецедентної за масштабами шкоди навколишньому природному середовищу України, актуальність цього процесу набуває особливого практичного виміру. Відповідно до даних офіційної платформи «ЕкоЗагроза», зафіксованих у 2025 році, площа забруднених і уражених земель та ґрунтів сягала близько 26 663 947 м², а завдана їм шкода оцінювалася у 1,34235 трлн грн. Станом на сьогодні обсяг такої шкоди оцінюється вже в 1,67 трлн грн [1]. Водночас, наведені показники відображають лише ту частину збитків, що піддається

підрахунку і кількісному вираженню у грошовому еквіваленті. Зокрема, поза їх межами і досі залишаються руйнування природних оселищ Смарагдової мережі, забруднення водних об'єктів важкими металами та продуктами горіння, атмосферні викиди внаслідок знищення значної частини промислової інфраструктури, а також структурна деградація ґрунтів як результат вибухового впливу тощо. Дані обставини зумовлюють нагальну потребу у впровадженні ефективних правових механізмів відшкодування екологічної шкоди, одним із яких є Директива 2004/35/ЄС Європейського Парламенту і Ради «Про екологічну відповідальність за попередження та ліквідацію наслідків завданої навколишньому середовищу шкоди» від 21 квітня 2004 року (Environmental Liability Directive, далі - ELD) [2].

Даний документ є нормативним втіленням принципу «забруднювач платить» (polluter pays principle, далі - PPP), закріпленого у ст. 191(2) Договору про функціонування Європейського Союзу і вимагає, щоб витрати на ліквідацію екологічної шкоди та запобігання забрудненню несла особа, яка їх спричинила, а не держава чи суспільство загалом [3]. У доктрині права ЄС цей принцип розглядається у двох вимірах: як інструмент превенції (стимулювання суб'єктів господарювання до екологічно безпечної поведінки через загрозу фінансової відповідальності) та як інструмент репарації (покладення на винну особу обов'язку відновити пошкоджене природне середовище). Бельгійський науковець Н. де Садельєр справедливо зазначає, що ефективність PPP безпосередньо залежить від чіткості правового механізму його реалізації, адже сам принцип є лише загальним орієнтиром, наповнення якого конкретним змістом здійснюється тільки через галузеве законодавство [4, с. 34]. Таким чином, Директива встановлює публічно-правову систему відповідальності, яка відрізняється від традиційної цивільно-правової тим, що не передбачає відшкодування приватним особам, а зосереджується виключно на відновленні природних ресурсів та їх екосистемних функцій.

Центральним поняттям ELD є «екологічна шкода», що охоплює три категорії: (1) шкода захищеним видам і природним оселищам; (2) шкода водним ресурсам (у розумінні Водної рамкової директиви 2000/60/ЄС); (3) шкода ґрунтам, яка створює значний ризик для здоров'я людини (ст. 2 ELD). Така конструкція свідчить про функціональну обмеженість Директиви, яка була розроблена передусім для регулювання випадків локалізованої екологічної шкоди та забезпечення її відновлення, а не

для комплексного охоплення всіх форм негативного впливу на довкілля. Звужений предметний обсяг поняття означає, що частина екологічних ризиків залишається поза межами механізму відповідальності, передбаченого ELD, він не охоплює зокрема атмосферне забруднення як самостійний вид шкоди, а цей елемент зараз особливо актуальний для України з огляду на масштабні викиди від обстрілів промислових об'єктів. Це, своєю чергою, зумовлює потребу у виробленні ширшого й гнучкішого підходу на національному рівні – такого, що враховував би особливості сучасних загроз, насамперед деструктивні наслідки збройних конфліктів, техногенні аварії та масштабне забруднення навколишнього середовища. Розширення меж концепції ELD відкриває можливість для побудови більш цілісного механізму відповідальності, спроможного охопити всі визначальні складові екосистеми та гарантувати дієвий захист екологічних прав і законних інтересів.

Ключовою концептуальною новацією ELD є трирівнева модель відновлення природних ресурсів. Так, первинне відновлення передбачає повернення пошкоджених ресурсів до базового стану; у разі неможливості - застосовується додаткове відновлення на альтернативній ділянці. Компенсаційне ж відновлення спрямоване на відшкодування тимчасових екологічних втрат за період від виникнення шкоди до завершення відновлення (ст. 6, Додаток II ELD) [3]. Така модель кардинально відрізняється від традиційного підходу, закріпленого у ст. 69 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» 1991 року, де йдеться лише про повне відшкодування збитків без деталізації стандартів натурального відновлення, визначення критеріїв його оцінки та встановлення ієрархії відновлювальних заходів [5].

Особливого значення у контексті постконфліктного відновлення набуває концепція «базового (вихідного) стану», визначена у ст. 2(14) ELD як стан природних ресурсів та послуг, який існував би на момент виникнення шкоди, якби вона не сталася. Визначення базового стану є методологічною передумовою для будь-якої оцінки масштабів шкоди та планування відновлювальних заходів. М.В. Краснова у свій час зазначала, що відсутність у чинному екологічному законодавстві України уніфікованих методологічних підходів до оцінки базового стану природних ресурсів є системною прогалиною, яка суттєво ускладнює розрахунок збитків і реалізацію права на їх відшкодування [6, с. 187]. В умовах триваючого конфлікту ця проблема набуває особливої гостроти: чим довше відкладається документування, то

складніше буде встановити вихідний стан для цілей відповідальності - як національної, так і міжнародно-правової.

Окремої уваги заслуговує питання застосування механізмів ELD до відшкодування шкоди, завданої саме збройною агресією. ELD традиційно не поширюється на збройні конфлікти (ст. 4(1)(f) , адже ELD виключає з-під сфери свого впливу «дії, що підпадають під дію міжнародного гуманітарного права». Однак це не означає відсутності релевантного регуляторного потенціалу для України: стандарти ELD щодо методології оцінки шкоди та процедур відновлення можуть бути використані як орієнтири при формуванні національних механізмів відповідальності за ядерний та хімічний тероризм, а також при розробці механізмів компенсаційних вимог до росії, зокрема, у контексті обговорення Реєстру збитків Ради Європи, який Україна підписала у 2023 році.

Практика держав-членів ЄС щодо імплементації ELD є показовою. Попри те, що Директива набула чинності ще у 2004 році, Європейська Комісія у доповіді 2021 року зазначила, що кількість справ, розглянутих у рамках ELD, залишається відносно невисокою, а найефективнішими вважаються системи тих держав, де компетентний орган наділений широкими повноваженнями щодо ініціювання провадження [7]. Для України це означає необхідність не лише законодавчого закріплення відповідних механізмів, але й формування інституційної спроможності уповноваженого органу (зокрема, Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства) для їх реалізації. Запровадження у свій час платформи «ЕкоЗагроза» як офіційного інформаційного ресурсу профільного Міндовкілля було позитивним кроком у цьому напрямку. Тому , на наше переконання, її функціонал потребує сьогодні свого відновлення та розширення у частині стандартизації оцінки шкоди та планування відновлювальних заходів відповідно до стандартів, встановлених ELD.

Отже, імплементація положень Директиви 2004/35/ЄС у національне законодавство України не може відбуватися шляхом механічного перенесення її норм - вона потребує змістовної адаптації інструментарію директиви до специфічних умов воєнного та постконфліктного стану. Масштаби екологічних руйнувань, спричинених збройною агресією, вимагають принципового переосмислення самої природи екологічної відповідальності: на зміну суто компенсаційній логіці має прийти відновлювальна модель, у центрі якої перебуває обов’язок натуральної репарації пошкоджених екосистем як пріоритетний спосіб усунення заподіяної шкоди. Такий підхід матиме подвійне практичне значення. З

одного боку, він забезпечить поступове наближення правової системи України до стандартів ЄС та виконання критеріїв членства. З іншого – сприяє формуванню повноцінної та юридично обґрунтованої доказової бази для пред'явлення міжнародно-правових вимог щодо відшкодування екологічної шкоди, завданої внаслідок збройної агресії. Таким чином, трансформація інституту екологічної відповідальності у відновлювальну модель виступає не лише інструментом внутрішньої екологічної політики, а й важливим елементом стратегії захисту національних інтересів України на міжнародній арені.

---

1. ЕкоЗагроза: Офіційний ресурс Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України. URL: https://ecozagroza.gov.ua (дата звернення: 15.04.2026 р.).

2. Directive 2004/35/CE of the European Parliament and of the Council of 21 April 2004 on environmental liability with regard to the prevention and remedying of environmental damage. OJ L 143, 30.4.2004. P. 56-75.

3. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. OJ C 202. 2016. 388 p.

4. N. de Sadeleer. Environmental Principles: From Political Slogans to Legal Rules. *Oxford University Press.* 2020. 476 p.

5. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25.06.1991 № 1264-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12 (дата звернення: 15.04.2026 р.).

6. Краснова М. В. Компенсація шкоди за екологічним законодавством України (теоретико-правові аспекти): монографія. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». 2008. 446 с.

7. European Commission. Report on the Experience Gained in the Application of Directive 2004/35/EC on Environmental Liability. Brussels: European Commission, 2021. COM(2021) 198 final. 48 p.

Бук М. О.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ МІЖВІДОМЧОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ДІТЕЙ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ

Стратегія забезпечення права кожної дитини в Україні на зростання в сімейному оточенні на 2024-2028 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26.11.2024 р. № 1201-р (далі – Стратегія), визначає забезпечення права кожної дитини в Україні на зростання в сімейному оточенні як ключове завдання державної політики, що має важливе значення для збереження та розвитку людського капіталу України, набуття членства в ЄС та передбачає реформування системи догляду та підтримки дітей для забезпечення найкращих інтересів кожної дитини.

Однією із проблем, які зумовили прийняття Стратегії є: відсутність міжвідомчої взаємодії працівників закладів освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, кадровий дефіцит соціальних працівників і фахівців із соціальної роботи на рівні територіальних громад, що призводить до виявлення складних життєвих обставин сім'ї з дитиною на етапі серйозної кризи чи надзвичайного випадку.

З метою подолання зазначених проблем держава впроваджує нові механізми міжвідомчої взаємодії, координації діяльності суб'єктів та комплексного реагування на потреби дітей і сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах. Важливе значення у правовому регулюванні зазначеної сфери суспільних відносин має Постанова Кабінету Міністрів України від 14.01.2026 року № 64, якою затверджено Порядок організації надання соціальних послуг, ведення випадку та визначення чисельності соціальних менеджерів, відповідальних за забезпечення й ведення випадку (далі – Постанова № 64).

До ключових нововведень Постанови № 64, які спрямованні на посилення спроможності суб'єктів, які працюють з дітьми та сім'ями, щодо раннього виявлення складних життєвих обставин, належать: 1) запровадження інституту соціальних менеджерів: у територіальних громадах

встановлюється норматив чисельності - 1 соціальний менеджер на 10 тис. осіб, які проживають на території територіальної громади та 1 соціальний менеджер на 30 тис. осіб, які проживають у мм. Києві та Севастополі, які, серед іншого, організовують виявлення осіб/сімей, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах та координують взаємодію з надавачами послуг, службами у справах дітей, закладами освіти та охорони здоров'я для комплексного вирішення проблем дитини; 2) впровадження технології «ведення випадку»: запроваджується чіткий алгоритм кейс-менеджменту, що передбачає супровід сім'ї на всіх етапах — від ідентифікації соціальної потреби до повного подолання складних життєвих обставин; 3) встановлення обов'язку для суб'єктів виявлення осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах повідомляти про таких осіб/сімей протягом трьох робочих днів; 4) встановлення чітких термінів реагування на виявлення осіб/сімей, які перебувають під впливом чинників, що можуть зумовити потрапляння у складні життєві обставини: соціальний менеджер зобов'язаний встановити перший контакт із сім'єю протягом одного робочого дня з моменту отримання повідомлення та провести первинне оцінювання потреб протягом п'яти робочих днів; 5) цифровізація процесів: обмін інформацією та ведення справ здійснюється через Єдину інформаційну систему соціальної сфери.

Відповідно до п. 11 Постанови № 64 виявлення дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, проводиться згідно з Порядком забезпечення соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі дітей, які постраждали від жорстокого поводження, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 року № 585 (далі – Постанова № 585).

Механізм міжвідомчої взаємодії суб'єктів, який визначений Постановою № 585, побудований на алгоритмі інформування, оцінювання та координації дій: 1) суб'єкти виявлення (заклади освіти, охорони здоров'я, поліція тощо) при виявленні ознак складних життєвих обставин, які не загрожують життю дитини безпосередньо, зобов'язані протягом трьох робочих днів надіслати повідомлення до органу соціального захисту населення та копію до служби у справах дітей. У закладах освіти діє окремий протокол: причини відсутності дитини з'ясовуються протягом однієї доби, а якщо вони залишаються невідомими понад три робочі дні - інформуються служба у справах дітей та поліція; 2) у разі виявлення ознак жорстокого поводження або безпосередньої загрози життю чи здоров'ю

дитини, повідомлення поліції та служби у справах дітей здійснюється негайно; 3) після отримання повідомлення про загрозу життю - служба у справах дітей разом із поліцією, медичним та соціальним працівниками протягом однієї доби проводять оцінку рівня безпеки дитини. Оцінювання потреб дитини та її сім'ї у соціальних послугах організовується органом соціального захисту населення протягом п'яти робочих днів; 4) на підставі зібраної інформації служба у справах дітей приймає рішення про взяття дитини на облік дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах протягом 7 робочих днів (у випадках насильства чи загрози життю) або 14 календарних днів (за інших складних життєвих обставин); 5) для допомоги конкретній дитині орган опіки та піклування утворює міждисциплінарну команду, а служба у справах дітей разом із нею протягом 7 робочих днів з дати взяття на облік розробляє індивідуальний план захисту дитини, який переглядається щокварталу.

Порядок визначений Постановою № 585 є спеціальним (пріоритетним) у сфері раннього виявлення дітей у складних життєвих обставинах та водночас функціонує як складова загального механізму, передбаченого Постановою № 64. Водночас, варто наголосити, що нормативне регулювання міжвідомчої взаємодії у сфері захисту прав дітей здійснюється також за допомогою: Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі (Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 року № 658); Порядку реагування на випадки насильства та жорстокого поводження з дітьми (Постанова Кабінету Міністрів України від 19.11.2025 року № 1513); Порядку провадження органами опіки та піклування діяльності, пов'язаної із захистом прав дитини (Постанова Кабінету Міністрів України від 24.09.2008 року № 866).

Спробою удосконалити державну політику у сфері раннього виявлення дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах є проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення механізмів захисту дітей і забезпечення їхнього права на сімейне виховання». Метою цього законопроекту є реалізація права кожної дитини на зростання в безпечному та сприятливому для розвитку сімейному оточенні шляхом зміцнення системи органів і служб у сфері охорони дитинства, забезпечення їх якісної взаємодії, покращення функціонування сімейних форм виховання, впровадження ефективних механізмів реагування на загрози благополуччю дітей. Разом із тим цей законопроект не позбавлений окремих дискусійних

положень. Зокрема, наукову та практичну дискусію можуть викликати питання, пов'язані із запровадженням централізованого підходу до обліку усиновлення, визначенням підсудності справ про усиновлення, а також окремими аспектами трансформації правового статусу служб у справах дітей, тощо. Водночас сподіваємося, що у результаті фахового обговорення та доопрацювання законопроекту вдасться сформувати ефективний нормативно-правовий акт, спрямований на подолання існуючих проблем у сфері захисту прав дитини через призму забезпечення її найкращих інтересів.

Володимир Бурак

доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

НЕОБХІДНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Соціальний захист є однією з основних функцій соціальної держави та необхідною передумовою гідного життя людини. Відповідно до статті 46 Конституції України право на соціальний захист охоплює забезпечення громадян у разі втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від особи обставин, у старості та в інших випадках, установлених законом [1]. Однак наявність законодавчо закріплених прав сама по собі не гарантує їх повної та ефективної реалізації. Соціальні гарантії мають відповідати реальним потребам населення, економічним можливостям держави та змінам у сфері праці. Узгодження цих інтересів неможливе без постійної взаємодії держави, працівників і роботодавців.

Таким механізмом взаємодії виступає соціальний діалог. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає його як процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та ухвалення узгоджених рішень представниками працівників, роботодавців, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з питань соціальної та економічної політики, трудових, соціальних і економічних відносин [2]. Отже, соціальний діалог є інституційно організованим способом участі основних суспільних груп у формуванні рішень, які безпосередньо впливають на рівень їхнього добробуту.

Основними аргументами необхідності соціального діалогу для ефективного здійснення соціального захисту можна назвати:

- можливість забезпечення балансу інтересів учасників соціальних відносин;
- підвищення ефективності соціальної політики;
- запобігання соціальним конфліктам;
- реалізація принципу участі громадян через своїх уповноважених представників в управлінні соціальною сферою;
- сприяння соціальній справедливості та соціальній згуртованості

Найважливіша функція соціального діалогу полягає в тому, що він забезпечує участь осіб, на яких поширюватимуться соціальні рішення, у процесі їх підготовки і тим самим забезпечити баланс інтересів учасників відносин. Пенсійна реформа, зміна порядку страхових виплат, установлення мінімальної заробітної плати, регулювання зайнятості, охорони праці або соціальної допомоги без попередніх консультацій часто викликають недовіру та спротив. Участь соціальних партнерів надає рішенням легітимності та сприяє їх виконанню.

Соціальний діалог дає змогу своєчасно виявляти прогалини в системі соціального захисту. Учасники соціального діалогу шляхом переговорів і пошуку компромісів можуть врегулювати розмір допомоги по безробіттю, спряти усуненню нерівності в оплаті праці, незахищеності працівників із нестандартними формами зайнятості. Роботодавці можуть обґрунтувати необхідність спрощення процедур, уникнення подвійного фінансового навантаження та запровадження стимулів для створення робочих місць. Держава, зіставляючи ці позиції зі статистичними й бюджетними даними, отримує можливість ухвалювати більш точні рішення.

Особливе значення мають колективні переговори. Законодавство про колективні угоди та договори передбачає колективно-договірне регулювання трудових і соціально-економічних відносин [3]. У колективних договорах можуть визначатися додаткові гарантії оплати праці, матеріальної допомоги, медичного страхування, охорони праці, підтримки працівників із сімейними обов'язками, осіб з інвалідністю, ветеранів та інших категорій. У такий спосіб загальнодержавні мінімальні стандарти доповнюються гарантіями, адаптованими до можливостей конкретної галузі, території чи підприємства.

Соціальний діалог виконує також превентивну функцію. Регулярні консультації створюють канал для мирного врегулювання розбіжностей

до того, як вони переростуть у страйки, масові звільнення або гострі суспільні конфлікти. Сторони отримують змогу обговорити причини проблеми, оцінити наслідки різних варіантів і зафіксувати взаємні зобов'язання. Це особливо важливо під час економічних криз, структурних реформ і надзвичайних обставин, коли соціальні ризики швидко зростають, а односторонні рішення можуть поглибити нестабільність.

Сучасна система соціального захисту повинна охоплювати не лише традиційно зайнятих працівників, а й самозайнятих осіб, працівників цифрових платформ, осіб із неповною або тимчасовою зайнятістю, внутрішньо переміщених осіб, молодь, людей старшого віку та інші групи, які можуть залишатися поза межами звичайних страхових механізмів. Соціальний діалог допомагає зробити систему інклюзивною, оскільки дозволяє враховувати різні життєві ситуації, а не виходити лише з моделі постійної повної зайнятості.

Рекомендація МОП № 202 визначає національні мінімальні рівні соціального захисту як сукупність основних гарантій, спрямованих на запобігання або подолання бідності, вразливості та соціального виключення [4]. Реалізація такого підходу потребує суспільної домовленості про обсяг базових гарантій, порядок їх фінансування та послідовність розширення. Соціальний діалог дозволяє поєднати принцип універсальності захисту з вимогами фінансової стійкості та справедливого розподілу відповідальності між державою, роботодавцями і застрахованими особами.

Важливою перевагою соціального діалогу є підвищення прозорості. Учасники переговорів можуть вимагати обґрунтування розмірів внесків, соціальних нормативів, порядку використання коштів і критеріїв надання допомоги. Публічне обговорення зменшує ризик непродуманих рішень і сприяє підзвітності органів влади та фондів соціального страхування. Крім того, домовленості, досягнуті шляхом діалогу, легше пояснити суспільству, оскільки вони є результатом не одностороннього диктату, а пошуку компромісу.

Для України соціальний діалог має особливе значення в умовах війни, масштабного переміщення населення, втрати робочих місць, збільшення кількості ветеранів та осіб, які потребують реабілітації й довготривалої підтримки. Повоєнне відновлення вимагатиме одночасно створення зайнятості, реформування пенсійної системи, розвитку соціальних послуг і підтримки постраждалих груп. МОП у матеріалах щодо України наголошує на необхідності впливового та інклюзивного соці-

ального діалогу в процесах відновлення і реконструкції [5]. Без реальної участі соціальних партнерів існує ризик, що реформи будуть формально правильними, але не відповідатимуть потребам людей або можливостям економіки.

Ефективний соціальний діалог має бути багаторівневим. На національному рівні він визначає загальні напрями соціальної політики та мінімальні гарантії. На галузевому і територіальному рівнях загальні стандарти пристосовуються до особливостей певної сфери або громади. На локальному рівні колективний договір дозволяє врегулювати конкретні заходи соціального захисту та додаткові соціальні пільги за рахунок коштів роботодавця. Це може бути запровадження професійних систем соціального захисту на конкретному підприємстві. Взаємозв'язок цих рівнів забезпечує одночасно єдність державної політики та її адаптацію до реальних потреб.

Отже, соціальний діалог є необхідною умовою дієвого соціального захисту, оскільки поєднує представництво інтересів, експертне обговорення, пошук компромісу та контроль за виконанням рішень. Він сприяє формуванню справедливих і фінансово стійких соціальних гарантій, розширенню охоплення соціальним захистом, запобіганню конфліктам і зміцненню довіри до держави. Соціальна політика, сформована без участі працівників і роботодавців, ризикує залишитися декларативною або незбалансованою. Натомість реальний, регулярний та інклюзивний соціальний діалог перетворює соціальний захист із сукупності односторонніх рішень на спільну відповідальність держави, бізнесу і суспільства. Саме тому розвиток інститутів соціального діалогу має бути одним із пріоритетів демократичної соціальної держави.

Соціальний діалог є необхідною передумовою ефективного функціонування системи соціального захисту, оскільки забезпечує узгодження інтересів основних соціальних партнерів, підвищує якість соціальної політики, сприяє попередженню соціальних конфліктів та реалізації принципів соціальної справедливості, участі й солідарності.

---

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР.

2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI.

3. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого

2023 року № 2937-IX.

4. Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202). International Labour Organization.

5. Towards an effective, influential and inclusive social dialogue in Ukraine: the path to recovery and reconstruction. 2025 update. International Labour Organization.

Ващишин М. Я.

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів, Україна

Ковальчук Т. Г.

кандидат юридичних наук, доцент,
в. о. завідувача кафедри екологічного права ННІ права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНЕ ДЛЯ ЖИТТЯ І ЗДОРОВ'Я ДОВКІЛЛЯ

У каталозі прав людини першого покоління немає жодного суб'єктивного екологічного права. Це відображає історичні передумови формування міжнародного права прав людини з огляду на час їхнього закріплення та об'єкт міжнародно-правової охорони. Ці документи ухвалювалися одразу після Другої світової війни, коли головним завданням було захистити людину від насильства: катувань, свавільного затримання, дискримінації. Екологічна криза ще не сприймалася як системна загроза правам людини. З точки зору концептуального підходу права «першого покоління» за своєю природою є негативними: держава зобов'язана утримуватися від втручання в їх реалізацію. Екологічні права за логікою є позитивними — вони вимагають активних дій держави щодо захисту довкілля, що ближче до прав другого покоління. Відсутність екологічних прав у цих документах— це прогалина, яку міжнародна спільнота поступово заповнює, але переважно через тлумачення, а не через перегляд самих документів.

Принцип 1 Декларації з навколишнього середовища та розвитку,

прийнятій Конференцією ООН з навколишнього середовища та розвитку в Ріо-де-Жанейро, 3–14 червня 1992 року, проголошує, що турбота про людей займає центральне місце у зусиллях із забезпечення сталого розвитку. Людина має право на здорове та плідне життя в гармонії з природою. Принцип 10 сформував передумови екологічної демократії, визнаючи, що екологічні питання вирішуються найефективніше за участю всіх зацікавлених громадян — на відповідному рівні. На національному рівні кожна людина повинна мати відповідний доступ до інформації, що стосується навколишнього середовища, яка є у розпорядженні державних органів, включаючи інформацію про небезпечні матеріали та діяльність у їхніх громадах, та можливість брати участь у процесах прийняття рішень. Держави розвивають та заохочують поінформованість та участь населення шляхом широкого надання інформації. Забезпечується ефективна можливість використовувати судові та адміністративні процедури, включаючи відшкодування та засоби судового захисту [1].

Конвенція про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля 1998 р. не проголосила абстрактного «права на безпечне довкілля», натомість запровадила три конкретні процедурні права, які можна реально захистити. До цього екологічні норми регулювали переважно відносини між державою і природою. Відтак Орхуська Конвенція перевела збереження довкілля у площину відносин між громадянином і державою, встановивши зобов'язання на користь конкретної людини. Крім того, ця Конвенція інтегрувала екологічні права з правами людини у своїй преамбулі, визнавши, що кожна людина має право жити в довкіллі, сприятливому для її здоров'я та добробуту [2]. Вона не заповнила прогалину у «каталозі прав», а обрала інший шлях — замість проголошення матеріального права на чисте довкілля озброїла громадян інструментами впливу на екологічні рішення. Це прагматичніший підхід, але Орхуська Конвенція залишила відкритим питання: чи є право на сприятливе довкілля самостійним суб'єктивним правом, чи лише сукупністю процедурних гарантій?

Лише за чверть століття потому Генеральна Асамблея ООН офіційно визнала право на чисте, здорове та стале довкілля як фундаментальне право людини у Резолюції A/76/L.75, прийнятій 28 липня 2022 р. Фактично на рівні ООН правом на чисте, здорове та стале довкілля доповнено каталог прав людини у взаємозв'язку з іншими правами та існуючим міжнародним правом. ООН підтвердила, що сприяння цьому праву вимагає повної реалізації багатосторонніх екологічних угод на принципах

міжнародного екологічного права і закликала держави, міжнародні організації, підприємства та інші зацікавлені сторони приймати політичні рішення, посилювати міжнародне співробітництво та продовжувати ділитися передовими практиками з метою збільшення зусиль для забезпечення чистого, здорового та сталого довкілля [3].

Ця Резолюція ООН підкреслила необхідність належного виконання багатосторонніх природоохоронних угод та значення міжнародної співпраці для підтримки країн, що розвиваються, у зміцненні їхніх інституційних можливостей. Рада ООН з прав людини закликає держави впроваджувати підхід, заснований на правах людини, у сфері охорони екосистем і гарантувати безпечні умови діяльності для захисників екологічних прав [3].

Як зазначено у аналітичному матеріалі МБО «Екологія-Право-Людина», за відсутності всесвітньо прийнятого визначення права на здорове довкілля, це право охоплює об'єктивні (матеріальні) та процедурні складові. Об'єктивні складові включають чисте, безпечне для здоров'я людини повітря; безпечний і стабільний клімат; доступ до чистої безпечної для здоров'я людини питної води; здоровий та сталий вирощений продукт; нетоксичні середовища для проживання, праці, навчання та дозвілля; здорове та багате біорізноманіття. Процедурні складові включають в себе доступ до інформації, право на участь у прийнятті рішень та доступ до правосуддя, ефективні засоби правового захисту, включаючи безпечне здійснення цих прав без репресій і помсти. Реалізація права на здорове довкілля також вимагає міжнародної співпраці, солідарності та рівності в діяльності з охорони довкілля, включаючи мобілізацію ресурсів, визнання наддержавних юрисдикцій у відношенні до шкідливих впливів на права людини, зумовлених погіршенням стану довкілля [3].

Згодом Комітет міністрів Ради Європи у Рекомендаціях з прав людини та захисту довкілля запропонував державам-членам розглянути визнання права на чисте, здорове та стале довкілля на національному рівні "як права людини, яке є важливим для реалізації прав людини та пов'язане з іншими правами та існуючим міжнародним правом" і розглянути розробку додаткових протоколів до Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод та Європейської соціальної хартії, щоб формально внести право на чисте, здорове та стале довкілля в ці міжнародні інструменти "на основі термінології, яка використовується ООН". Це стало результатом відповідних рекомендацій Парламентської асамблеї Ради Європи, особливо щодо необхідності включення цього "права нового покоління" до європейської системи

прав людини [3].

Подібно до визнання ООН права на здорове довкілля, Регіональна угода про доступ до інформації, участь громадськості та правосуддя з питань довкілля (більш відома як Ескасуська угода) 2018 р. є новітнім механізмом екологічної демократії, який поєднує у собі підходи з прав людини та екологічного права [3]. Її ухваленню передував процес, започаткований у 2012 році на Конференції ООН зі сталого розвитку (Ріо+20), а також Декларація про застосування Принципу 10 Декларації Ріо- в країнах Латинської Америки та Карибського басейну. У цій Декларації десять держав регіону домовилися розпочати роботу над створенням регіонального інструменту, відкритого для всіх країн Латинської Америки та Карибського басейну й заснованого на активній участі громадськості, щоб усунути наявні бар'єри та прогалини, які перешкоджали ефективній реалізації процедурних довкіллєвих прав [4].

Позитивним кроком на шляху до поглиблення участі громадськості в прийнятті екологічно значимих рішень в Україні можна вважати ухвалення Закону України «Про публічні консультації» (№ 3841-IX), який набере чинності через 12 місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні [5]. Він встановлює єдині стандарти для відкритого діалогу між державою та суспільством, зобов'язує органи влади та місцевого самоврядування запитувати і враховувати думки громадян і бізнесу до того, як будуть ухвалені важливі рішення. Попри деякі критичні зауваження до його змісту, цей закон загалом позитивно сприйнятий представниками науки адміністративного права. Так, П. І. Крайній зазначає, що тепер на органи публічної влади покладається обов'язок здійснювати свою діяльність із додержанням принципів гласності, відкритості та прозорості що є відображенням імплементованих положень ряду міжнародних та європейських документів якими визначаються рамкові положення взаємодії держави та особи [6, с. 363]. Серед тих документів, що стали основою для нормативного закріплення публічних консультацій у вітчизняному законодавстві, вчений згадує: Міжнародний пакт про політичні та громадянські права, Орхуську Конвенцію про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля, Європейську хартію місцевого самоврядування 1985 р., Керівні принципи щодо громадської участі в процесі прийняття політичних рішень, Кодекс кращих практик участі громадськості у процесі прийняття рішень 2009 року тощо.

1. Декларація Ріо-де-Жанейро з навколишнього середовища та розвитку. Ріо-де-Жанейро, 14 червня 1992 р. A/CONF.151/26 (Vol.I). URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/riodecl.shtml

2. Конвенція про доступ до інформації, участь громадськості у прийнятті рішень та доступ до правосуддя з питань довкілля (Орхуська конвенція). Орхус, 25 червня 1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_015#Text

3. Генеральна Асамблея ООН визнає право людини на чисте, здорове та стале довкілля. URL: https://epl.org.ua/announces/generalna-asambleya-oon-vyznaye-pravo-lyudyny-na-chyste-zdorove-ta-stale-dovkillya/

4. Regional Agreement on Access to Information, Public Participation and Justice in Environmental Matters in Latin America and the Caribbean. URL. https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?src=treaty&mtdsg_no=xxvii-18&chapter=27&clang=_en

5. Про публічні консультації: Закон України від 20.06.2024 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3841-20#Text

6. Крайній П. І. Закон України «Про публічні консультації» та його вплив на еволюцію права на участь в управлінні державними справами: теоретичний та практичний аналіз. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2024. Серія Право. Випуск 86: частина 3. С. 361-367. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.55

Данилюк Л. Р.

кандидат юридичних наук, доцент
завідувач кафедри трудового, екологічного та аграрного права
Карпатського національного університету імені Василя Стефаника
м. Івано-Франківськ, Україна

Яремак З. В.

кандидат юридичних наук, доцент
професор кафедри трудового, екологічного та аграрного права
Карпатського національного університету імені Василя Стефаника
м. Івано-Франківськ, Україна

ОГЛЯД ПОТОЧНОГО СТАНУ ТА КЛЮЧОВИХ НАПРЯМІВ РЕФОРМУВАННЯ ДОВКІЛЛЄВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Рамкові домовленості та вектори співпраці України та ЄС по навколишньому середовищу закріплені в Главі 6 Розділу V Угоди про асоціацію (ст. ст. 360–366), а предметно довкіллю присвячені статті 360–363. Проте зобов'язання з боку України деталізуються в Додатку XXX до Угоди, який встановлює сфери та терміни поступового наближення українського довкіллєвого законодавства до європейського.

Згідно з Додатком XXX до Угоди про асоціацію, можна виділити наступні акценти по співробітництву Сторін і першочергові завдання для України в частині: управління довкіллям і інтеграція екологічної політики в інші галузеві політики; якість атмосферного повітря; управління відходами та ресурсами; якість води та управління водними ресурсами, включаючи морське середовище; охорона природи; промислове забруднення та техногенні загрози; зміна клімату та захист озонового шару; генетично модифіковані організми.

Задля забезпечення досягнення нагальних цілей у межах діалогу з ЄС Україною був розроблений і затверджений План заходів з імплементації Угоди про асоціацію на 2014-2017 роки, а згодом План заходів з її виконання та Порядок проведення планування, моніторингу та оцінки результативності її виконання.

На сьогодні Україна досягла 83% прогресу в реалізації зобов'язань Угоди про асоціацію щодо навколишнього середовища та цивільного захисту [1, с. 5, с. 97].

Однак для розв'язання усіх, поставлених перед Україною завдань

знадобиться не тільки значний період часу, але й політична воля керівництва країни, рішучі кроки з боку державних і місцевих органів влади, зацікавленість представників бізнесу, усвідомлення проблем громадянами [2, с. 435].

Також війна суттєво змінила реалії, і євроінтеграція набула нового змісту. Воєнний стан став з одного боку прискорювачем, а з іншого – бар'єром виконання євроінтеграційних зобов'язань у довкіллєвій сфері. Перед Україною постало складне завдання: виробити гібридні моделі впровадження правових актів ЄС, які б враховували сучасні виклики та загрози. Це своєю чергою викликає до життя необхідність так званої «надзвичайної правотворчості», тобто розроблення актів законодавства, впровадження яких пов'язане з вимогами воєнного стану, а також внесення змін до діючих правових актів довкіллєвого законодавства, які розроблялись для умов мирного часу, але потребують перегляду з метою пристосування до чинників сьогодення. В цьому зв'язку пропонується звернути увагу на наявність механізму, що вже використовувався Євросоюзом для врахування умов коригування строків виконання вимог адаптації законодавства деякими державами-претендентами. Йдеться про механізм перехідних заходів з імплементації acquis ЄС у сфері довкілля та зміни клімату. Наскільки відомо, ці заходи були успішно використані державами, які вже приєднались до ЄС. Процедура їх впровадження передбачає подання та можливе задоволення запитів на відтермінування приведення у відповідність з вимогами права ЄС деяких норм довкіллєвого законодавства України [3, с. 65].

Аналіз положень Закону України «Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2030 року» дозволяє виділити такі ключові напрями довкіллєвих трансформацій як: якість атмосферного повітря, зміна клімату, охорона вод, охорона земель та ґрунтів, охорона лісів, надра, надзвичайні ситуації, зона відчуження та зона безумовного (обов'язкового) відселення, екологічні проблеми Донбасу, управління відходами, біологічна безпека, біологічне та ландшафтне біоріноманіття, забезпечення екологічно збалансованого природокористування, регіональна екологічна політика.

Попереднє профільне міністерство (Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України) [4] виокремлювало активність проведення поточних реформ за галузями: посилення екологічної (хімічної) безпеки; ефективне управління відходами; інтегрована кліматична політика; комплексний моніторинг довкілля; запобігання промисловому забрудненню; інтегроване управління водними ресурсами; стале веден-

ня лісового господарства; управління природоохоронними територіями; стале надрокористування.

Вступ України в переговорний процес щодо євроінтеграції означає, що довкіллєві реформи не можуть бути відкладені навіть в умовах війни, оскільки вони інтегровані в загальну архітектуру вступу. Втім, війна не може не впливати на темпи й пріоритетність виконання вимог. Водночас не можна нехтувати тим фактом, що більшість правових актів ЄС не містить механізмів, які прямо враховують вплив збройних конфліктів на екологію. Євроінтеграція, таким чином, залишається стратегічним орієнтиром для розвитку та реалізації довкіллєвого права України. Водночас вона вимагає не лише формальної імплементації європейських норм, а й певного переосмислення: з одного боку – інтеграції цінностей сталого розвитку, прозорості та екологічної справедливості на всіх рівнях регулювання та публічного управління, а з іншого – врахування викликів і загроз, що стоять перед нашою державою [3, с. 65–66].

З 16 по 20 червня 2025 року в Брюсселі проходила п'ятиденна двостороння сесія між Україною та Європейською Комісією в межах скринінгу відповідності українського законодавства праву Європейського Союзу. Цей етап переговорного процесу стосувався одного з найоб'ємніших і найскладніших розділів – розділу 27 «Навколишнє середовище, клімат та цивільний захист». Скринінг – це процес оцінки відповідності національного законодавства нормам права ЄС. Він є необхідним етапом переговорів про вступ України до Європейського Союзу. Загалом переговорний процес охоплює 35 розділів. Розділ 27 «Навколишнє середовище, клімат та цивільний захист» є одним із наймасштабніших за кількістю актів права ЄС і складністю міжгалузевої адаптації та має кроссекторальний характер, що вимагає залучення широкого кола фахівців. Європейські експерти відзначили високий рівень підготовки української делегації до переговорного процесу. Вони наголосили на готовності продовжувати тісну співпрацю в межах розділу 27 та й надалі підтримувати Україну на її євроінтеграційному шляху [5; 6].

Зважаючи на зміни, які відбулися в системі органів державного управління довкіллям України, а саме ліквідацію Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України та покладення його функцій на Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України, питання ефективного впровадження довкіллєвих реформ не втрачають своєї актуальності, а навпаки тільки загострюються.

Наразі зберігається необхідність розробки та реалізації спеціального довкіллєвого законодавства України, яке продовжить започатковані

секторальні реформи в галузі довкілля, враховуватиме виклики й загрози воєнного часу, орієнтуватиметься на стале повоєнне відновлення та сприятиме своєчасному приєднанню до ЄС.

Серед подальших очікуваних кроків у напрямку правового забезпечення охорони довкілля та природокористування варто виокремити: продовження та реалізація горизонтальних реформ у сфері моніторингу, доступу до екологічної інформації, контролю, відповідальності; мінімізація тиску та усунення спроб звуження процедур оцінки впливу на довкілля, стратегічної екологічної оцінки; розробка комплексної та узгодженої з європейськими підходами кліматичної політики України; робота над законодавчою імплементацією та практичним втіленням європейських правових механізмів у сфері якості та моніторингу атмосферного повітря, управління водними ресурсами та водної політики, лісового господарства та охорони лісів, поводження з відходами, збереження біологічного різноманіття, формування екологічної мережі; розробка повноцінного комплексного нормативно-правового регулювання довкіллєвих проблем, зумовлених війною та їх потенційних загроз (першочергово в частині знищення природно-заповідних територій, втрат біологічного різноманіття, управління відходами війни, забруднення повітря, вод, ґрунтів, механізмів оцінки збитків).

---

1. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2024 рік. 147 с. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/zvit-pro-vikonannia-ugodi-pro-asociaciiu-za-2024-rik.pdf (дата звернення: 14.05.2026).

2. Danyliuk Lesia R., Kobetska Nadiia R., Yaremak Zoryana V. The Problems of Municipal Waste Management in the Context of European Integration. Environmental Policy and Law. Volume 48. Number 6. P. 430–435. URL: https://content.iospress.com/journals/environmental-policy-and-law/48/6?start=10. (Last accessed: 14.05.2025). DOI: https://doi.org/10.3233/EPL-180112

3. Малишева Н. Р. Еволюція феномену реалізації довкіллєвого законодавства під впливом сучасних викликів і загроз. Альманах права. 2025. Випуск 16. С. 61–68. URL: https://almanahprava.org/assets/images/issues/16/issue16.pdf (дата звернення: 14.05.2026). DOI: https://doi.org/10.33663/2524-017X-2025-16-61-68.

4. Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України. Реформи. URL: https://mepr.gov.ua/diyalnist/reformy/ (дата звернення: 14.05.2026).

5. Україна розпочала двосторонню зустріч з ЄС у сфері довкілля, клімату та цивільного захисту у межах офіційного скринінгу національного законодавства. URL: https://mepr.gov.ua/ukrayina-rozpochala-dvostoronnyu-zustrich-z-yes-u-sferi-dovkillya-klimatu-ta-tsyvilnogo-zahystu-u-mezhah-ofitsijnogo-skryningu-natsionalnogo-zakonodavstva/ (дата звернення: 10.09.2025).

6. Україна на крок ближче до ЄС: Завершено офіційний скринінг за переговорним розділом 27 «Навколишнє середовище, клімат та цивільний захист». URL: https://mepr.gov.ua/ukrayina-na-krok-blyzhche-do-yes-zaversheno-ofitsijnyj-skryning-za-peregovornym-rozdilom-27-navkolyshnye-seredovyshhe-klimat-ta-tsyvilnyj-zahyst/ (дата звернення: 10.09.2025).

Єрмоленко В. М.

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
завідувач кафедри аграрного, земельного
та екологічного права ім. академіка В.З. Янчука
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
м. Київ

ТЕРМІНОЛОГІЧНО-ПАРАДИГМАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

Обрання теми мого виступу зумовило викладення в брошурі цього круглого столу одним з наукових напрямів «право довкілля», що вчергове повернуло до проблеми уніфікації категорійно-понятійного апарату екологічного права, причому починаючи вже з самої назви. Утім, нещодавно аналогічне питання вже ставилося академіком Н. Р. Малишевою на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Довкіллєве законодавство України та захист екологічних прав громадян в умовах євроінтеграції» [1], а тому викладені положення мого виступу є результатом переосмислення піднятої проблеми з викладенням власних бачення і висновків.

Насамперед, слід нагадати, що назву «право довкілля» було запро-

поновано в однойменному підручнику саме кафедри-іменинниці ЛНУ імені І. Франка [2]. Однак попри самобутність цієї пропозиції, з огляду на спробу застосування саме української термінології, вбачається необхідність висловлення деяких зауважень. По-перше, назва «право довкілля» інформує, що довкілля є суб'єктом, наділеним правом (правами), а не об'єктом правового регулювання, як це відбувається в реальності. По-друге, традиційно найменування практично всіх галузей сучасного українського права першою складовою містить прикметник, який вказує на предмет цієї галузі, відмінний від інших: цивільне право, трудове право, аграрне право, земельне право тощо. Тому з цього боку значно відповіднішою і привабливішою виглядає назва «довкіллєве право», як-то пропонує Н. Р. Малишева.

Разом з тим, будь-яка пропозиція чогось нового передбачає необхідність обґрунтування об'єктивності заміни вже існуючого. Звідси, варто зупинитись на аргументації потреби заміни назви екологічного права, наведеної академіком Н. Р. Малишевою: 1) екологічне право є спадком радянської правової доктрини, що відштовхувалася від адміністративно-галузевої традиції і була без критичного аналізу імпортована до української правової системи та національного наукового дискурсу; 2) етимологічна основа терміну «екологія» також обмежує правовий контекст, оскільки виходить із біологічної науки про взаємодію живих організмів і навколишнього середовища, в результаті чого «екологічне право» несвідомо тяжіє до біоцентричного фокусу; 3) у міжнародній та зарубіжній доктринальній, нормативній традиції та у судовій практиці усталеним є термін, який прямо перекладається як довкіллєве право: «Environmental law» (англ.), «droit de l'environnement» (франц.), «Umweltrecht» (нім), «derecho ambiental» (ісп.) та ін. [1, с. 67–68].

Звичайно, це вагомі аргументи, які безумовно слід прийняти до уваги й реалізації. Водночас щодо другого аргументу хотілось би висловити певні зауваження, адже специфіка сучасної екології полягає в тому, що вона з суто біологічної науки перетворилася на цілий цикл знань, увібравши в себе розділи географії, геології, хімії, фізики, соціології, теорії культури, економіки й навіть теології [3, с. 45], тобто наразі – це розвинена міждисциплінарна наука. Хоча нічого страшного не вбачається й у тяжінні назви галузі права до біоцентричного начала, прикладом чого є медичне право, фауністичне право тощо.

Просто існують назви галузей права, невідповідні вже з першого погляду, зокрема «кримінальне право». Так, термін «кримінальний» в

перекладі з латини звучить як «злочинний» [4, с. 566], в буквальному розумінні позиціонуючи кримінальне право як злочинне право, що є повним абсурдом з погляду логіки здорового глузду. Тим не менш, ця назва є усталеною і сприйнятою правничою доктриною. Безумовно, це є проявом так званого «конвенціоналізму», тобто домовленості вчених з певного питання, наслідком чого є умовно прийняті «істини» у вигляді понять, концепцій, теорій тощо, які існують, доки не буде прийняте інше рішення. Аналогічне становище склалося і щодо назви екологічного права, час існування якої однак приходить до логічного закінчення, на що цілком справедливо звернула увагу академік Н. Р. Малишева.

Водночас зумовлює запитання доцільність застосування терміну «довкілля» з погляду його відповідності галузевим предметоутворювальним критеріям. У сучасному філологічному розумінні довкілля – це навколишнє середовище, оточення, навколишній світ [5, с. 232], тобто те, що оточує людину. У такому ракурсі довкілля є повністю тотожним навколишньому середовищу, яке крім природних містить і штучні об'єкти, створені людиною. При цьому викликає зауваження включення таких штучних об'єктів до предмету суто природоохоронної за своїм призначенням галузі, які до того ж належать до предметів правового регулювання інших галузей права. Наприклад, будівлі та споруди є предметом містобудівного права, військові об'єкти – військового тощо. Таким чином, предмет слід звузити до навколишнього природного середовища, яке є лише природною складовою довкілля. Адже обрання довкілля (навколишнього середовища) комплексним інтегрованим об'єктом права, до складу якого входять не лише суто природні, а й штучно створені людиною об'єкти, не відповідає головній природоохоронній функції, виконання якої покладено наразі на екологічне право. У кінцевому підсумку, довкіллєве право змушене буде «зазіхати» на не властиві йому атрибутивні охоронні функції цивільного, господарського, адміністративного, навіть кримінального права у частині охорони майнових об'єктів. Тоді як специфічної охорони потребують саме природні об'єкти навколишнього природного середовища.

Як наслідок, виникає потреба повернення до первісних засад формування екологічного права в Україні, попередником якого була «правова охорона природи», запропонована В. Л. Мунтяном ще в середині 60-х років минулого століття в його однойменній монографії [6], ідея якої поступово викристалізовувалась через правову охорону лісів [7] та ґрунтів [8]. Адже правова охорона природи базується саме на функціональній

характеристиці, охоронній функції, реалізація якої спрямована виключно на збереження природи. Для додаткової ілюстрації цього висновку слід звернутись до дослідження львівської вченої Х. І. Чопко, якою обґрунтовано пріоритетність охоронної функції екологічного права щодо інших, яка, будучи за своїм характером загальноправовою, на галузевому рівні виявляється завдяки превентивній та захисній функціям [9, с. 3].

Водночас для приведення до вищевказаної традиції українського правотворення правову охорону природи доцільно перефразувати у «природоохоронне право». Закономірним наслідком цього має стати диференціація нинішнього екологічного права на природоохоронне право, головною функцією якого має стати природоохоронно-захисна, та природоресурсне право – з головною регулятивною функцією.

Це дозволить, нарешті, розставити правильні акценти в упорядкуванні системи нинішнього екологічного права, яка не відповідає жодним уявленням і досягненням загальної теорії права, адже галузь не може містити у своїй структурі інших галузей, тоді як наразі вона охоплює крім самостійних поресурсних галузей ще й надгалузь природоресурсного права.

---

1. Малишева Н. Р. Від екологічного до довкіллєвого права: мовна корекція чи зміна парадигми? Довкіллєве законодавство України та захист екологічних прав громадян в умовах євроінтеграції: збірник матеріалів Всеукраїнської науково практичної конференції (м. Івано-Франківськ, 21 листопада 2025 р.) / Ред. колегія: Н. Р. Малишева, З. В. Яремак, Л. Р. Данилюк. Івано-Франківськ: Голіней О. В., 2025. С. 67–71.

2. Пилипенко П. Д. Слово до читача. Право довкілля (екологічне право): навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. І. Федорович, М. Я. Ващишин [та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2010. С. 3–8.

3. Основи екології: Підручник / Г. О. Білявський, Р. С. Фурдуй, І. Ю. Костіков. 3-тє вид. Київ: Либідь, 2006. 408 с.

4. Словник іншомовних слів: близько 40 000 слів і словосполучень / Уклад. Л. О. Пустовіт та ін. Київ: Довіра, 2000. 1018 с.

5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.

6. Мунтян В.Л. Правова охорона природи Української РСР. Київ: Вид-во АН УРСР, 1966. 78 с.

7. Мунтян В. Л. Правова охорона лісів Української РСР: монографія. Київ: Вид-во АН УРСР, 1964. 84 с.

8. Мунтян В. Л. Правова охорона ґрунтів Української РСР: монографія. Київ: Наукова думка, 1965. 99 с.

9. Чопко Х. І. Функції екологічного права України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.06; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2013. 20 с.

Ждан М.Д.

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди, м. Харків, Україна

ЩОДО АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Одним із найважливіших питань сьогодення як для більшості розвинутих країн світу, так і для України, зокрема, є питання соціального захисту населення. З початку пандемія Covid-19, а зараз повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України, яке триває більше чотирьох років, не дають можливості населенню держави в повній мірі реалізувати право на соціальний захист. Наголосимо, що впровадження в життя належного функціонування системи соціального захисту в Україні неможливе без інтеграції та дотримання міжнародних стандартів, які забезпечують її стійкість та відповідність міжнародним вимогам.

Першим кроком, спрямованим на вирішення вищезазначеного питання була ратифікація Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [1].

В подальшому, Указом Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року №722/2019 підтверджено проведення реформ в різних сферах та закріплено наступні цілі, зокрема: подолання бідності; забезпечення здорового способу

життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці; забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат; сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх та інші [2].

В свою чергу, для досягнення «Цілей сталого розвитку» постановою Кабінету Міністрів України №179 від 3 березня 2021 року затверджено Національну економічну стратегію до 2030 року, в якій наголошується, що недостатній економічний та соціальний розвиток України викликаний різними чинниками, а саме: низьким рівнем використання трудових ресурсів; недосконалістю правової регламентації підприємництва; дискримінацією на ринку праці; незадовільним рівнем соціального захисту тощо [3].

Таким чином, можна констатувати, що процес адаптації національного законодавства України є чітко визначеним та послідовним процесом наближення національного законодавства до законодавства ЄС з дотриманням відповідних критеріїв.

Беручи до уваги вищезазначене, необхідно відмітити, що найважливішою умовою ефективності євроінтеграційних процесів є чітке дотримання та «досягнення певного рівня узгодженості українського законодавства з правовими нормами європейського законодавства. Зближення законодавства України з новітньою європейською системою права втілить мету розвитку політичної, підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, економічний розвиток держави в межах розвитку Євросоюзу й спрямовуватиме до поступового зростання добробуту громадян, приведенню його до межі, яка діє в державах-членах ЄС, а також створить потрібні умови для отримання Україною статусу асоційованого члена ЄС, що є її головним зовнішньополітичним напрямком у середньостроковому вимірі» [4, с. 27].

У процесі адаптації законодавства є необхідним: використання міжнародного досвіду в національному законодавстві, пристосування чинних норм національного законодавства до норм законодавства ЄС відповідно до взятих державою міжнародних зобов'язань, зближення із сучасною європейською правовою системою шляхом поетапної новелізації національного законодавства (вдосконалення чинного законодавства та прийняття нових нормативно-правових актів) [5].

При цьому необхідно зазначити, що при адаптації законодавства України до законодавства ЄС не потрібно втрачати свою ідентичність і

варто «обов'язково враховувати свій національний досвід в правотворчій діяльності, традиції українського суспільства і застосовувати досвід ЄС з урахуванням реалій нашого часу» [5].

Вважаємо, що обрання пріоритетності євроінтеграційного вектору і налагодження багатосторонніх зв'язків пов'язано також із зобов'язанням дотримуватися міжнародних стандартів у всіх сферах. У зв'язку з цим, необхідним є визнання міжнародних соціальних стандартів складовою національного законодавства України.

На сьогоднішній день в науці відсутній єдиний підхід щодо розуміння терміну міжнародний соціальний стандарт. Зокрема, М.М. Шумило визначає міжнародні соціальні стандарти як «соціальний мінімум, що встановлений міжнародними нормативно-правовими актами та є обов'язковим для країн-підписантів, наявність якого надає можливість непрацездатним особам реалізувати свої права та свободи у повному обсязі на рівні з працездатними» [6, с. 243–244].

В свою чергу, А.М. Юшко та Н.М. Швець наголошують, що «міжнародні соціальні стандарти є комплексом норм, що закріплені в міжнародно-правових актах та визначають гідні умови життєдіяльності людей, забезпечують розвиток особи та соціальну захищеність. Ці стандарти мають бути сприйняті законодавством кожної держави шляхом підписання та ратифікації міжнародних договорів, а надалі повинні бути розвинені та пристосовані до наявних у цій країні умов» [7, с. 20].

Б.І. Сташків вказує, що «міжнародні стандарти у сфері соціального забезпечення – це передбачені міжнародними актами параметри надання особам окремих видів соціального забезпечення, що мають для держави рекомендаційний або обов'язковий характер і реалізуються через національне законодавство. Стандарти передбачають мінімальні соціальні гарантії, норми та нормативи, тобто обсяг конкретного виду матеріального забезпечення не може бути нижчим за обсяг, який зафіксований міжнародним актом» [8, с. 65–66].

Варто наголосити, що міжнародні соціальні стандарти є комплексним відображенням позитивних практик та досвіду країн у сфері соціального захисту. І не буде перебільшенням, якщо визнати міжнародні соціальні стандарти еталоном в даній царині.

На сьогодні, процес адаптації законодавства України, що регламентує питання соціального захисту, в повній мірі здійснюється у відповідності з вимогами ЄС та враховує реалії сьогодення, національний досвід правотворчої діяльності й традиції українського суспільства. Зокрема,

проведено роботу щодо національної стратегії розширення соціального забезпечення; щодо розвитку та підтримки комплексних національних систем соціального забезпечення; створено та впроваджуються ефективні механізми захисту, правозастосування та дотримання соціальних стандартів; виконання міжнародних і регіональних зобов'язань та впровадження національних програм гідної праці; досягнення Цілей сталого розвитку, зокрема, Цілей 1, 3, 5, 8 та 10 [2].

Не применшуючи досягнення у вказаній сфері, зазначимо, що безліч положень та норм законів щодо соціального захисту залишаються декларативними, що вказує на необхідність подальшого вдосконалення законодавства та підвищення його відповідності міжнародним вимогам.

Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що головна перепона, котра постала перед законодавцем, полягає не у неспроможності розробити та узгодити проєкти нормативно-правових актів із відповідними змінами, а у фундаментальному нерозумінні майбутнього соціального захисту, а саме, яким він повинен бути згідно із європейськими стандартами.

Також проблемою сьогодення в сфері соціального захисту є відсутність гарантії дотримання міжнародних соціальних стандартів, тобто механізму, за допомогою якого б здійснювався контроль у вказаній сфері.

---

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2544

2. Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року №722/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

3. Національна економічна стратегія до 2030 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/604/13e/648/60413e6481b69340709542.doc

4. Дєгтяр О.А. Загальнотеоретичні проблеми адаптації правової системи до законодавства Європейського Союзу. Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу : теоретичні та практичні аспекти : матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Полтава, 23 листопада 2017 року : у 2 ч. Полтава : Россава, 2017. Ч. 1. С. 26–28.

5. У Комітеті відбулося обговорення стану адаптації трудового законодавства України до положень права ЄС. URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/76837.html 197

6. Шумило М.М. Міжнародні стандарти у сфері соціального захисту. Університетські наукові записки. 2012. № 3 (43). С. 243–249.

7. Юшко А.М., Швець Н.М. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. Харків: НУ«ЮАУ ім. Ярослава Мудрого» 2013. 121 с.

8. Сташків Б.І. Гарантії права на соціальне забезпечення: навчальне видання. Чернігів: ЧДІПСТіП. 2011. 100 с.

УДК 342.95

Orcid 0000-0003-2294-4945

Запара Світлана Іванівна,

перший заступник голови Національної служби посередництва і примирення доктор юридичних наук, професор

Zapara Svitlana Ivanivna

First Deputy Chairman of the Nanional Mediation and Conciliation Service, Doctor of law, Professor, e-mail: zapara2007@ukr.net

ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК ТРУДОВОГО АРБІТРАЖУ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах трансформації ринку праці, поглиблення євроінтеграційних процесів та необхідності забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців і держави особливого значення набуває вдосконалення механізмів мирного врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). Одним із таких механізмів є трудовий арбітраж, який дозволяє сторонам спору, в альтернативний спосіб, отримати оперативне, професійне та неупереджене вирішення спірних питань. Для України питання розвитку трудового арбітражу є особливо актуальним в умовах воєнного стану, економічної нестабільності, структурних змін на ринку праці та необхідності післявоєнного відновлення держави. Саме

ефективність соціального діалогу, здатність сторін знаходити компроміси та використовувати цивілізовані способи врегулювання конфліктів значною мірою визначатимуть стабільність трудових відносин і соціальну згуртованість суспільства.

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] трудовий арбітраж є одним із органів, який створюється для прийняття рішення щодо предмета колективного трудового спору у випадках, коли примирна комісія не досягла взаємоприйнятного рішення або коли сторони одразу домовилися про передачу спору на розгляд арбітражу. Така модель відповідає загальновизнаним міжнародним підходам, відповідно до яких арбітраж виступає важливим інструментом добровільного врегулювання трудових конфліктів. Міжнародна організація праці послідовно наголошує, що ефективні процедури примирення, медіації та добровільного арбітражу є важливою складовою свободи об'єднання та розвитку соціального діалогу. Добровільний характер арбітражу, рівність сторін, незалежність арбітрів, довіра до процедури та виконання прийнятих рішень є базовими принципами, які забезпечують його ефективність.

Водночас сучасний стан розвитку трудового арбітражу в Україні свідчить про наявність низки проблем, що стримують його потенціал. По-перше, чинне законодавство формувалося понад чверть століття тому та потребує оновлення з урахуванням сучасних умов функціонування ринку праці, цифровізації суспільних процесів, нових форм зайнятості та міжнародної практики. По-друге, інститут трудового арбітра ще не набув достатнього професійного розвитку. Існує необхідність формування сучасних компетентностей трудового арбітра. Сьогодні він має володіти не лише знаннями у сфері права та фінансів, а й володіти навичками переговорів, медіації, управління конфліктами, психології комунікації, економічного аналізу та розуміння специфіки соціального діалогу. Використання сучасних інформаційних технологій дозволить проводити окремі процедурні дії дистанційно, забезпечить оперативність розгляду спорів, доступність процедури для сторін незалежно від місця їх перебування та сприятиме підвищенню прозорості діяльності примирних органів. Особливої актуальності це набуває в умовах воєнного стану та необхідності забезпечення безперервності роботи інститутів соціального діалогу. Саме комплекс таких компетентностей забезпечує авторитет арбітражу та довіру сторін до прийнятих рішень. Доцільним видається створення системи безперервної підготовки та підвищення кваліфіка-

ції трудових арбітрів, розроблення з урахуванням реалій професійних стандартів, етичного кодексу, сучасних навчальних програм і практичних тренінгів. Особливу роль у цьому процесі відіграє НСПП, яка вже сьогодні забезпечує формування корпусу трудових арбітрів та, разом із партнерами, організовує їх професійне навчання.

Аналіз міжнародного досвіду свідчить, що ефективність трудового арбітражу безпосередньо залежить від рівня довіри соціальних партнерів до самої процедури та професійності осіб, які здійснюють арбітраж. У більшості європейських держав трудовий арбітраж розглядається як невід'ємний елемент системи соціального діалогу, а не лише як механізм вирішення окремих конфліктів. Саме тому значна увага приділяється підготовці арбітрів, їхній незалежності, дотриманню етичних стандартів та постійному професійному розвитку. Для України важливим напрямом є впровадження найкращих міжнародних практик, рекомендацій Міжнародної організації праці щодо добровільного арбітражу, розвитку інституційної спроможності органів соціального діалогу та професійної підготовки фахівців. Значний потенціал у цьому напрямі відкриває співпраця з міжнародними партнерами, участь у програмах технічної допомоги, реалізація спільних навчальних проєктів і вивчення практичного досвіду країн Європейського Союзу. Так, з 25 травня до 5 червня 2026 року Національна служба посередництва і примирення (далі - НСПП) разом із офісом МОП в Україні провели курс «Стандарти та практика добровільного арбітражу: підготовка українських тренерів» для фахівців у сфері вирішення трудових спорів. У навчанні взяли участь 12 українських фахівців, експертів з питань вирішення трудових спорів. Вони поглиблювали знання й навички у сфері добровільного трудового арбітражу відповідно до міжнародних трудових стандартів МОП: працювали над симуляціями арбітражних процедур, аналізували практичні кейси, відпрацьовували навички проведення слухань, оцінки доказів і підготовки арбітражних рішень, удосконалили компетенції навчання дорослих, проведення тренінгів та ефективної фасилітації груп. Навчання було побудоване за принципом «training of trainers» та спрямоване не лише на розвиток практичних навичок арбітражу, а й на формування в Україні пулу підготовлених тренерів і фасилітаторів, здатних передавати отримані знання та практичний досвід у своїх установах і професійному середовищі. Підготовлені тренери в майбутньому мають розробити програму підготовки і провести навчання трудових арбітрів. Цей курс став ще одним прикладом плідної співпраці Офісу МОП в

Україні та Міжнародного навчального центру МОП із НСПП та Національною школою суддів України.

Однією з ключових перспектив розвитку трудового арбітражу є модернізація законодавчої бази. Майбутнє правове регулювання має забезпечити більш чітке визначення статусу трудового арбітра, вимог до його професійної підготовки, порядку формування складу трудового арбітражу, гарантій незалежності арбітрів та механізмів виконання прийнятих рішень. Водночас законодавство має враховувати сучасні форми організації праці, цифровізацію трудових відносин та нові виклики, що виникають у процесі післявоєнного відновлення економіки. Тому не випадково, робоча група, яка працювала над розробкою проєкту Закону «Про колективні трудові спори» № 12034 від 16.09.2024 [2] (далі - проєкт Закону 12034) врахувала існуючі проблеми та особливості вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем за запропонувала ряд новацій, спрямованих на удосконалення порядку вирішення таких спорів.

Окрему увагу необхідно приділити популяризації можливостей трудового арбітражу серед роботодавців, професійних спілок та організацій роботодавців. Практика свідчить, що значна частина потенційних учасників колективних трудових відносин недостатньо обізнана з перевагами добровільного арбітражу, що обмежує використання цього механізму на практиці. Формування культури мирного врегулювання трудових конфліктів має стати одним із пріоритетів державної політики у сфері соціального діалогу.

---

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року №137/98-ВР, зі змінами URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 03.03.2026).

2. Про колективні трудові спори: проєкт Закону № 12034 від 16.09.2024 URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879. (дата звернення: 03.03.2026).

Земко А.М.

кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри права Луцького національного технічного університету, місто Луцьк, Україна

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ ВІЙНИ

Трудові відносини в аграрному секторі посідають особливе місце у системі правового регулювання суспільних відносин, оскільки поєднують у собі ознаки як загальних трудових правовідносин, так і специфічних аграрно-правових елементів, зумовлених особливостями сільськогосподарського виробництва. Теоретико-правовий аналіз їх місця в аграрному секторі дозволяє визначити характер взаємозв'язку між трудовим, аграрним та соціальним правом, а також виявити специфіку правового статусу працівників сільського господарства.

Передусім трудові відносини в аграрному секторі слід розглядати як складову предмета трудового права, оскільки вони виникають із приводу виконання працівником трудової функції за винагороду та характеризуються підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Водночас їх особливість полягає у функціонуванні в межах аграрного виробництва, яке залежить від природно-кліматичних умов, сезонності робіт, циклічності виробничих процесів, підвищеного рівня фізичного навантаження та виробничих ризиків.

У науковій доктрині аграрного права трудові відносини визнаються одним із ключових елементів аграрних правовідносин, оскільки саме праця є основою здійснення сільськогосподарської діяльності. На відміну від інших галузей економіки, в аграрному секторі результати праці безпосередньо пов'язані з використанням природних ресурсів, насамперед землі, що обумовлює комплексний характер правового регулювання. У зв'язку з цим трудові відносини в аграрній сфері перебувають на перетині трудового, земельного та аграрного права. Теоретичні засади такого підходу розкриті у працях українських учених-аграрників, зокрема В. І. Семчика, Н. І. Титової, А. М. Статівки, П. Ф. Кулинича та О. О. Погрібного та інших науковців.

Теоретико-правове значення трудових відносин у сільському господарстві полягає також у тому, що вони забезпечують реалізацію конституційного права на працю та виступають важливим засобом соціальної

інтеграції населення сільських територій. Через систему трудових відносин забезпечується зайнятість селян, формування доходів домогосподарств, підтримання продовольчої безпеки держави та стабільність аграрного ринку.

В умовах сучасних трансформацій аграрної економіки трудові відносини набувають стратегічного значення для забезпечення сталого розвитку сільських територій. Війна, демографічна криза, трудова міграція та цифровізація аграрного виробництва спричиняють зміну змісту та форм трудових відносин, актуалізуючи потребу в удосконаленні їх правового регулювання. Особливої уваги потребують питання охорони праці, соціального захисту сезонних працівників, легалізації зайнятості та забезпечення гідних умов праці у сільському господарстві. Ці проблеми досліджуються у сучасних наукових працях науковців, зокрема Уркевича В. Ю., Жушмана В. П., Новак Т. С., Мельник К. Ю. та інших.

Таким чином, трудові відносини в аграрному секторі займають комплексне та системоутворююче місце у структурі аграрних правовідносин. Вони виступають не лише юридичною формою організації праці у сільському господарстві, а й важливим інструментом реалізації соціальної функції держави, забезпечення економічної стабільності та розвитку аграрної сфери України.

В умовах повномасштабної війни, розпочатої російською федерацією у 2022 році, аграрна сфера зазнала значних трансформацій, які суттєво вплинули на трудові відносини. Військові дії спричинили руйнування виробничої інфраструктури, скорочення кадрового потенціалу, масову міграцію населення, мобілізацію працівників та зміну умов праці. Усе це актуалізувало питання правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві та необхідність адаптації аграрного ринку праці до умов воєнного стану.

Проблематика трудових відносин в аграрному секторі в умовах війни набуває особливого значення ще й через те, що сільське господарство є критично важливою галуззю для економічної стабільності України. Від ефективності організації праці в аграрній сфері залежить не лише економічне відновлення держави, а й соціальна стабільність у сільських громадах. Водночас у сільському господарстві поширеними залишаються неформальна зайнятість, нестабільність трудових гарантій та недостатній рівень соціального захисту працівників.

В умовах війни зазначені проблеми суттєво загострилися. Одним із ключових викликів стала нестача трудових ресурсів через мобілізацію

значної кількості чоловіків працездатного віку, внутрішню та зовнішню міграцію населення, а також загрозу життю й безпеці працівників у прифронтових регіонах. У наукових дослідженнях наголошується, що аграрний сектор України в умовах війни втрачає не лише матеріальні, а й людські ресурси, що негативно впливає на розвиток галузі [2]. Крім того, значна частина аграрних підприємств була змушена змінити режим роботи, скоротити персонал або призупинити діяльність через окупацію територій, руйнування логістичної інфраструктури та мінування земель. Це призвело до зростання безробіття у сільській місцевості та посилення соціальної напруги.

Запровадження воєнного стану в Україні спричинило внесення змін до трудового законодавства. Зокрема, було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який передбачив особливості регулювання праці під час війни. Роботодавці отримали можливість змінювати істотні умови праці, переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди, збільшувати тривалість робочого часу для об'єктів критичної інфраструктури тощо [3]. Для аграрного сектору такі зміни мали подвійний характер. З одного боку, спрощення трудових процедур дозволило аграрним підприємствам оперативніше реагувати на кризові умови та забезпечувати безперервність виробництва. З іншого боку, це призвело до певного звуження трудових гарантій працівників, зокрема щодо режиму робочого часу, відпочинку та стабільності трудових відносин.

Особливо гостро постала проблема забезпечення безпечних умов праці. У багатьох регіонах працівники аграрної сфери змушені працювати в умовах постійної небезпеки обстрілів та мінної загрози. Це створює додаткові ризики для життя і здоров'я працівників та потребує посилення державного контролю у сфері охорони праці.

Одним із найсерйозніших наслідків війни стала кадрова криза в аграрному секторі. Значна кількість працівників була мобілізована до Збройних Сил України, що особливо відчутно для сільського господарства, де традиційно переважає чоловіча праця. Крім того, частина населення виїхала за кордон або перемістилася в більш безпечні регіони.

У сучасних дослідженнях зазначається, що аграрні підприємства стикаються з втратою кваліфікованих кадрів, а також із труднощами у пошуку нових працівників. Проблема нестачі робочої сили підтверджується і суспільними дискусіями, де вказується на суттєве скорочення кількості працездатного населення у сільській місцевості [2].

У зв'язку з цим аграрні підприємства змушені адаптувати кадрову політику: залучати жінок до виконання робіт, які традиційно вважалися чоловічими, підвищувати рівень автоматизації виробництва, використовувати сезонну та тимчасову зайнятість [4, с.107]. Водночас війна посилила проблему трудової міграції. Значна частина молодих і кваліфікованих працівників виїхала за кордон, що створює ризики для повоєнного відновлення аграрного сектору. Науковці наголошують на необхідності формування ефективної міграційної політики, спрямованої на збереження людського капіталу та повернення працівників в Україну [1].

В умовах війни особливого значення набуває питання соціального захисту працівників аграрного сектору. Руйнування підприємств, втрата доходів та нестабільність зайнятості негативно впливають на рівень життя сільського населення. У багатьох випадках працівники стикаються із затримками виплати заробітної плати, відсутністю належного медичного забезпечення та психологічною напругою. Дослідники звертають увагу на необхідність посилення соціально-психологічної підтримки працівників аграрних підприємств в умовах воєнного стану [5]. Важливим напрямом є створення програм психологічної допомоги, забезпечення гнучких форм зайнятості та підвищення рівня соціальних гарантій для працівників, які працюють у небезпечних умовах.

Окремої уваги потребує питання захисту трудових прав внутрішньо переміщених осіб, які працевлаштовуються у сільському господарстві. Для багатьох із них аграрна сфера стала можливістю отримати тимчасову роботу та засоби до існування. Водночас відсутність належного правового супроводу нерідко призводить до порушення трудових прав таких працівників.

Повоєнне відновлення аграрного сектору України неможливе без модернізації системи трудових відносин. Насамперед необхідно забезпечити справедливий баланс між економічними інтересами роботодавців та належним рівнем соціального захисту працівників. Вважаємо, що перспективними напрямами вдосконалення трудових відносин має стати цифровізація кадрових процесів та трудового обліку; розвиток систем професійної підготовки та перепідготовки працівників; стимулювання повернення трудових мігрантів; підвищення рівня механізації та автоматизації аграрного виробництва; удосконалення системи охорони праці; розвиток соціального партнерства між державою, роботодавцями та працівниками.

Крім того, важливим є гармонізація українського трудового законодавства із стандартами Європейського Союзу, що сприятиме формуван-

ню більш ефективної системи захисту трудових прав у аграрній сфері.

Таким чином, війна суттєво трансформувала трудові відносини в аграрному секторі України, загострivши проблеми нестачі кадрів, нестабільності зайнятості та соціального захисту працівників. Воєнний стан зумовив необхідність адаптації трудового законодавства до кризових умов, однак водночас поставив питання про дотримання трудових гарантій та безпеки праці. У цих умовах особливого значення набувають заходи державної підтримки, удосконалення правового регулювання трудових відносин та забезпечення соціального захисту працівників.

Ефективне відновлення аграрного сектору у повоєнний період потребує комплексного підходу, спрямованого на збереження людського капіталу, модернізацію трудових відносин, належне їх правове регулювання та створення безпечних і гідних умов праці для працівників сільського господарства.

---

1. Крушельницька Т. А. Особливості міграційної політики як інструменту ресурсного забезпечення повоєнного відновлення і розвитку аграрного сектору України / Т. А. Крушельницька, Л. М. Івашова, С. Я. Довженко // Публічне управління та митне адміністрування. – Дніпро : УМСФ, 2024. – № 3(42). – С. 25-32. – Режим доступу: https://dspace.dsau.dp.ua/handle/123456789/12253

2. Гривківська, О. В. Розвиток аграрних підприємств україни в умовах війни / О. В. Гривківська, Р. М. Карпінський // Київський економічний науковий журнал. – 2024. – № 6. – С. 24-28

3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Голос України від 23.03.2022 – № 64.

4. Лисенко, А. М. Аграрний сектор економіки України у воєнний час: аналіз ключових тенденцій та парадигма розвитку / А. М. Лисенко // Україна та світ: сучасні парадигми розвитку суспільства : кол. моногр. – Харків : Новий курс, 2024. – Розд. 3.4. – С. 89–113.

5. Остахов О. (2024). Соціально-психологічні аспекти розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences,334(5), 579-583. https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-334-89.

Коваленко О.О.

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди, м. Харків, Україна

ПРАВО НА ПРАЦЮ ПОВНОЛІТНІХ СУБ'ЄКТІВ У МЕХАНІЗМІ ПРОБАЦІЇ: ГУМАНІЗАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ

Сучасний розвиток суспільно-правових відносин в Україні характеризується послідовною гуманізацією різних сфер життя, включаючи систему виконання покарань. Вітчизняна кримінально-виконавча система зазнає суттєвих трансформацій, що базуються на ціннісному підході до права, а також на впровадженні ефективних міжнародних практик. Ключовим орієнтиром цих змін є не лише забезпечення належних умов відбування покарань, а й створення дієвих механізмів повернення засуджених осіб до повноцінного життя в суспільстві. Особлива увага приділяється формуванню інструментів ресоціалізації, професійної адаптації та соціальної підтримки, що закріплено у Стратегії реформування пенітенціарної системи до 2026 року та відповідному плані її реалізації [1].

У цьому контексті проблема реалізації права на працю для повнолітніх суб'єктів пробації набуває особливої актуальності, зокрема в умовах воєнного стану. Працевлаштування розглядається не лише як базове соціально-економічне право, а як один із фундаментальних чинників успішної реінтеграції особи. Наявність роботи сприяє формуванню стабільного способу життя, підвищує рівень відповідальності та зменшує ризики повторного вчинення правопорушень. Водночас економічна складова пробаційних програм також залежить від ефективності працевлаштування, що робить доцільним акцент на розвитку професійної орієнтації. Такий підхід може враховувати як регіональні особливості ринку праці, так і потреби окремих галузей економіки, забезпечуючи більш адресну підтримку.

Важливо підкреслити, що впровадження професійної орієнтації у пробаційні програми сприяє утвердженню людиноцентристської моделі державної політики. Це відповідає стратегічному курсу України на європейську та євроатлантичну інтеграцію, де права людини, включаючи

право на працю, є базовими цінностями. Однак на практиці існує низка обмежень, пов'язаних із доступом до праці для осіб, які перебувають на пробації. Серед них – недостатня підтримка підприємницьких ініціатив, обмежений вибір вакансій та упереджене ставлення роботодавців. Подолання цих бар'єрів є необхідною умовою для зменшення соціальної стигматизації та підвищення ефективності пробаційної системи.

Позитивні аспекти реалізації права на працю для цієї категорії осіб є очевидними. Регулярна зайнятість, отримання заробітку та набуття професійних навичок виступають універсальними інструментами соціальної адаптації. Праця дозволяє не лише забезпечити власні потреби, а й компенсувати шкоду, завдану потерпілим, що має важливе моральне та соціальне значення. Крім того, стабільна трудова діяльність сприяє формуванню позитивного ставлення суспільства до осіб, які відбувають покарання без ізоляції від суспільства. Таким чином, працевлаштування стає важливим елементом профілактики рецидивної злочинності, що відповідає міжнародним стандартам і рекомендаціям Ради Європи у сфері пробації.

Право засуджених осіб на працю не втрачає своєї основоположності. Воно включає можливість отримання оплачуваної роботи та гарантії відповідності умов праці чинному трудовому законодавству. Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, і це положення поширюється на осіб, які перебувають під пробаційним наглядом. У Кримінально-виконавчому кодексі деталізуються аспекти реалізації цього права, зокрема щодо професійної підготовки та залучення до праці. Це свідчить про прагнення держави забезпечити реальну, а не декларативну гуманізацію системи виконання покарань.

Аналіз діяльності органів пробації демонструє позитивну динаміку у вирішенні питань працевлаштування. Звіти Державної установи «Центр пробації» [2] підтверджують зростання кількості запитів від засуджених осіб щодо пошуку роботи та відповідні результати їх задоволення. Кожен такий випадок є не лише статистичним показником, а й конкретною історією соціального відновлення людини. Це свідчить про ефективність роботи пробаційних органів і їхню важливу роль у процесі реінтеграції.

Водночас існують і проблемні аспекти, які потребують вирішення. Серед них - недостатня координація між державними структурами, громадськими організаціями та освітніми закладами, що обмежує можливості комплексної підтримки осіб на пробації. Важливим кроком могло

б стати впровадження прозорих механізмів моніторингу дотримання права на працю, а також створення ефективних алгоритмів взаємодії між усіма зацікавленими сторонами. Це дозволило б відійти від формального підходу та забезпечити реальну допомогу у працевлаштуванні.

Особливої уваги потребує розвиток системи професійної підготовки та перепідготовки. Вона має бути орієнтована на актуальні потреби ринку праці та забезпечувати можливість швидкого оновлення компетентностей. Важливу роль у цьому процесі можуть відігравати рекрутингові агентства, бізнес-структури та волонтерські організації, які здатні стати партнерами держави у реалізації пробаційних програм. Формування єдиної інформаційної бази вакансій та потреб роботодавців також сприятиме підвищенню ефективності працевлаштування.

У наш час реально існує ситуація з обмеженнями у виборі праці, відсутність державної підтримки приватного підприємництва серед повнолітніх суб'єктів пробації. Вирішення цього серйозного виклику, видається, сприятиме подоланню стигми таких осіб, значно позитивно впливатиме на результативність заходів і засобів щодо запобігання повторним кримінальним правопорушенням серед засуджених до пробаційного нагляду, інших видів покарання.

Звернімо увагу на сильні моменти в реалізації права повнолітнього суб'єкта пробації на працю: продуктивна праця, за яку особа отримує винагороду, систематична професійна діяльність, набуті професійні компетентності є універсальним інструментом ресоціалізації та абілітації такої особи; продуктивна праця, конкурентна професійна діяльність повнолітнього суб'єкта пробації дає реальну можливість відшкодування шкоди, завданої потерпілим. Це у свою чергу сприяє гуманізації суспільства у став-ленні до повнолітніх суб'єктів пробації. Звісно, системна, спеціально організована, незалежно від суб'єктивних обставин реалій часу зайнятість повнолітнього суб'єкта пробації також об'єктивує засоби запобігання повторним кримінальним правопорушенням цим суб'єктом пробації. А це - ключові положення і приписи міжнародних стандартів і рекомендацій Ради Європи щодо пробації.

Загалом, міжгалузевий підхід до вивчення проблеми реалізації права на працю для повнолітніх суб'єктів пробації відкриває нові перспективи для вдосконалення системи виконання покарань в Україні. Він передбачає поєднання правових, соціальних, економічних та освітніх механізмів, що дозволяє створити цілісну модель підтримки особи. Такий підхід відповідає сучасним європейським стандартам і сприяє подальшій інтеграції України у міжнародний правовий простір.

1. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text.

2. Пробація України: офіційний веб-сайт. Статистичні дані. URL : https://www.probation.gov.ua/%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d0%b8%d1%81%d1%82%d0%b8%d1%87%d0%bd%d1%96-%d0%b4%d0%b0%d0%bd%d1%96-2/

Кохан Н.В.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права
Навчально-наукового юридичного інституту
Карпатського національного університету імені Василя Стефаника
м. Івано-Франківськ,
Україна

ЗАСТОСУВАННЯ УКРАЇНСЬКИМИ СУДАМИ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Однією із основоположних засад здійснення судочинства в Україні відповідно п.9 ст. 129 Конституції України є обов'язковість судового рішення. Аналогічно, такий принцип здійснення судочинства передбачається п.7 ч.3 ст.2 ЦПК України та п.5 ч.3 ст.2 КАСУ.

У відповідності статті 18 ЦПК України та статті 14 КАС України, розкривається конституційний принцип обов'язковості судового рішення, згідно якого судові рішення, що набрали законної сили, обов'язкові для всіх органів державної влади і органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, посадових чи службових осіб та громадян і підлягають виконанню на всій території України, а у випадках, встановлених міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, - і за її межами.

Так, згідно ст. 129[1] Конституції України, держава забезпечує виконання судового рішення у визначеному законом порядку, а контроль за його виконанням покладає на суд.[1]

Ч.5 ст. 55 Конституції України, кожному гарантується право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [1].

Ратифікувавши Законом України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17.07.1997 № 475/97-ВР Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (Європейську конвенцію з прав людини), Україна визнала обов'язковою юрисдикцію Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції на своїй території.

Відповідно ст.32 Європейської конвенції з прав людини визначає, що юрисдикція Європейського Суду з прав людини поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та Протоколів до неї. Європейський Суд з прав людини, розглядає як міждержавні справи так і індивідуальні заяви від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб, які вважають себе потерпілими.

У статті 46 Розділу 2 «Європейський суд з прав людини» Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) визначена обов'язкова сила рішень суду щодо їх виконання. Сторони зобов'язуються виконувати остаточні рішення Суду в будь-яких справах, у яких вони є сторонами. Остаточне рішення Суду передається Комітету Міністрів, який здійснює нагляд за його виконанням.

У випадку, якщо Комітет Міністрів вважає, що Сторона відмовляється виконувати остаточне рішення у справі, в якій вона є стороною, він може, після формального повідомлення цій Стороні звернутися до Суду з питанням про вжиття відповідних санкцій для забезпечення додержання цією Стороною свого зобов'язання виконати таке рішення.

Разом з тим, якщо Комітет Міністрів вважає, що нагляд за виконанням остаточного рішення ускладнений проблемою тлумачення рішення, він може звернутися до Суду за вирішенням питання тлумачення.

Вирішуючи спір по суті, Європейський суд з прав людини, тлумачачи положення Конвенції розкриває його зміст, визначаючи як саме відповідне положення повинно розумітись та застосовуватись усіма державами-учасницями, а національним судам держав-учасниць таке тлумачення положень Конвенції, дозволяє посилатись на рішення

ЄСПЛ, хоча формально судова практика й судовий прецедент не є джерелом права в Україні.

Ст. 9 Конституції України, визначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Разом з цим, ст.3 ЦПК України та ст.3 КАСУ визначили правила застосування міжнародних договорів. Вони вказали на те, що міжнародні договори згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України є частиною законодавства України, а також ч.2 цих статей передбачили принцип переважаючої дії норм міжнародного договору над нормами внутрішнього законодавства.

Відповідно цьому, прийнято Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV [5] який є спеціальним законом та законодавчо визначає правовідносини які виникають у зв'язку з обов'язком держави забезпечити виконання рішень Європейського суду з прав людини у справах проти України; з необхідністю подальшого усунення причин порушення Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і протоколів до неї; з впровадженням в українське судочинство європейських стандартів прав людини.

Відповідно ст. 17 Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права.

Відповідно Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) після того, як Україна її ратифікувала, вона стала частиною її національного законодавства. Положення цієї Конвенції підлягають дотриманню усіма суб'єктами правовідносин(особами) та застосуванню судами України, а рішення Європейського суду з прав людини є обов'язковими до виконання.

Втім слід мати на увазі, що самі по собі судові рішення в Україні не є джерелом права, проте, судові рішення Європейського суду з прав людини у поєднанні з положеннями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) національні суди можуть їх застосовувати саме як джерело права. Для прикладу, рішення у справах «Юрій Миколайович Іванов проти України», «Кавєрзін проти України», «Балицький проти України» та ін.). Вони вказують на системну проблему чи усталене тлумачення певної ситуації у державі. При цьому, акцент у рішенні ЄСПЛ йде не стільки на конкретні обставини індивідуальної справи, скільки на ситуацію із оцінкою застосування певної норми чи національної практики.

1. Конституція України https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text
2. Цивільно-процесуальний кодекс України https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text
3. Кодекс адміністративного судочинства України https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text
4. «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» : Закон України від 17.07.1997 № 475/97-ВР https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text
5. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text

Олена Кульчицька,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

ЩОДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАКУПІВЛІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ

Законом України від 26 березня 2025 року № 4332-IX у національне законодавство про соціальні послуги було запроваджено поняття «соціальні послуги загальнонаціонального значення». Законодавче визначення цього поняття було закріплено в Законі України «Про соціальні послуги», а закупівля соціальних послуг загальнонаціонального значення за рахунок коштів державного бюджету через спеціально уповноважену організацію для закупівлі соціальних послуг закріплена як один із основних напрямів державної політики у сфері надання соціальних послуг.

Як слідує із законодавчого визначення, соціальні послуги загальнонаціонального значення надаються за результатами проведення експериментальних проєктів. Впродовж 2023-2026 років Міністерством соціальної політики, сім'ї та єдності було впроваджено та реалізовано 7 експериментальних проєктів щодо надання соціальних послуг. Під час

їх реалізації були використані різні механізми фінансування соціальних послуг, які були предметом експериментального проєкту. Надання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості в громадах передбачає фінансування команди фахівців, які забезпечують надання цієї послуги. Для послуги стаціонарного догляду та підтриманого проживання передбачено фінансування за принципом «гроші ходять за людиною». Оплата наданої послуги із комплексного розвитку і догляду дітей з інвалідністю здійснюється за капітаційною ставкою, а для послуги соціального супроводу військовослужбовців у військових частинах визначено вартість людино-години надання такої послуги й оплачується кількість наданих послуг.

З наведеного можемо зробити висновок, що Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності тестує різні підходи до оплати надання соціальних послуг, які потенційно можуть бути визначені як загальнонаціональні. Для забезпечення можливості закупівлі соціальних послуг загальнонаціонального значення необхідно нормативно закріпити механізм такої закупівлі. Станом на сьогодні Закон України «Про соціальні послуги» не регулює це питання, а лише визначає у частині першій статті 8, що одним із суб'єктів системи надання соціальних послуг є бюджетна установа, яка організовує та здійснює закупівлю соціальних послуг за рахунок коштів державного бюджету у випадках та порядку, встановлених Кабінетом Міністрів України. Поки що порядок здійснення закупівлі соціальних послуг Кабінетом Міністрів України не встановлено.

Водночас, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» від 15 січня 2025 року № 4219-IX передбачено створення за рахунок внеску роботодавців на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Одним із напрямків використання коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю передбачено надання соціальних послуг при працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Відповідно до статті 11-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» розпорядником коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю є державна установа, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю. Такою установою є Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю (надалі – Фонд). У частині другій статті 11-1 цього Закону визначено повнова-

ження Фонду у сфері надання соціальних послуг. До таких повноважень належать: виконання функцій замовника соціальних послуг, зокрема для осіб з інвалідністю, розробка проектів специфікацій та умов закупівлі соціальних послуг, внесення пропозицій щодо тарифів і коригувальних коефіцієнтів; укладення, внесення змін та припинення дії договорів відповідно до законодавства про соціальні послуги; здійснення заходів, що забезпечують цільове та ефективне використання коштів, отриманих надавачами соціальних послуг, у тому числі заходів з перевірки дотримання надавачами соціальних послуг умов договорів про надання соціальних послуг, шляхом здійснення моніторингу у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

При цьому Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» не визначає ані механізму виконання функцій замовника соціальних послуг, ані механізму закупівлі цих послуг.

Спробуємо проаналізувати можливість застосування існуючих механізмів закупівель до регулювання процесу закупівлі соціальних послуг загальнонаціонального значення.

Національне законодавство передбачає універсальний механізм закупівлі товарів і послуг за кошти державного чи місцевих бюджетів. Таким механізмом є публічні закупівлі, які регулюються Законом України «Про публічні закупівлі». Частиною п'ятою статті 3 цього Закону соціальні послуги не включені до переліку предметів, на закупівлю яких не поширюється дія Закону «Про публічні закупівлі». На сайті Prozorro.gov.ua знаходимо (хоч і не так багато випадків) інформацію про публічні закупівлі соціальних послуг за кошти місцевих бюджетів. Цей механізм не є ефективним з огляду на те, що його застосування не дозволяє забезпечити безперервність надання соціальних послуг, що для окремих видів послуг є досить критичним (наприклад, для послуг підтриманого проживання чи стаціонарного догляду). Крім того, недоліком цього механізму для здійснення закупівлі соціальних послуг є те, що в його основу все ж таки покладено боротьбу цінових пропозицій, що є неадекватним щодо соціальних послуг.

Законом України «Про соціальні послуги» передбачено окремий механізм закупівлі соціальних послуг, який іменується «соціальне замовлення». Відповідно до статті 26 соціальне замовлення може використовуватися органами місцевого самоврядування для закупівлі соціальних послуг за кошти місцевих бюджетів. Порядок надання соціальних послуг шляхом соціального замовлення та компенсації надавачам вартості

соціальних послуг затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01 червня 2020 року № 450. Цей механізм передбачає обов'язкові етапи, першим із яких є визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці/ територіальної громади в соціальних послугах відповідно до Порядку визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці/ територіальної громади в соціальних послугах, затвердженого Мінсоцполітики. Цей етап є організаційно складним і тривалим у часі. З позиції закупівлі соціальних послуг загальнонаціонального значення важко уявити проведення визначення потреб населення України в соціальних послугах для проведення закупівлі таких послуг. Крім того, постанова Кабінету Міністрів України від 01 червня 2020 року № 450 не регулює питання, якими будуть результати конкурсу в рамках соціального замовлення, якщо буде подана лише одна конкурсна пропозиція.

Станом на сьогодні конкурсний механізм використовується для закупівлі соціальних послуг за кошти державного бюджету в рамках реалізації експериментальних проєктів, визначених постановами Кабінету Міністрів України. Але він має свої особливості щодо закупівлі кожного із видів соціальних послуг. Для запровадження закупівлі соціальних послуг загальнонаціонального значення, на наш погляд, має бути розроблений і затверджений єдиний механізм закупівлі, який може передбачати певні особливості у процесі закупівлі конкретних різновидів соціальних послуг.

Ще одним механізмом, який може бути використаний для закупівлі соціальних послуг, є програма медичних гарантій. Відповідно до статті 2 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» програма державних гарантій медичного обслуговування населення (програма медичних гарантій) – програма, що визначає перелік та обсяг медичних послуг, медичних виробів та лікарських засобів, повну оплату надання яких пацієнтам держава гарантує за рахунок коштів Державного бюджету України згідно з тарифом, для профілактики, діагностики, лікування та реабілітації у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами. При цьому Закон визначає вичерпний перелік медичних послуг, надання яких гарантується державою в межах програми медичних гарантій. На перший погляд цей механізм повністю відповідає потребам закупівлі соціальних послуг загальнонаціонального значення. Водночас програма медичних гарантій не передбачає можливості диференційованої оплати медичних послуг пацієнтами як отримувача-

ми таких послуг. Такий підхід не відповідає законодавству про соціальні послуги, зокрема, статті 28 Закону України «Про соціальні послуги».

Крім того, програма медичних гарантій, насамперед, була спрямована на забезпечення фінансування державних і комунальних надавачів медичних послуг. Для забезпечення безперервності надання медичних послуг Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» передбачає можливість оплати надання медичних послуг та лікарських засобів за програмою медичних гарантій, надавачами яких є державні та комунальні заклади охорони здоров'я, на умовах попередньої оплати у випадках, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Натомість досвід реалізації експериментальних проєктів щодо надання соціальних послуг за рахунок коштів Державного бюджету свідчить про те, що більшість надавачів соціальних послуг, які беруть участь у конкурсах, є приватними надавачами, благодійними фондами або громадськими організаціями. З огляду на це попередня оплата до таких надавачів не може бути застосована, а це означає, що приватні надавачі соціальних послуг повинні мати достатній фінансовий ресурс для забезпечення надання соціальних послуг у перший місяць після укладення договору про надання соціальних послуг.

Ще одним недоліком програми медичних гарантій з погляду її використання як механізму закупівлі соціальних послуг є короткострокове контрактування закладів охорони здоров'я як надавачів медичних послуг. Національна служба здоров'я України укладає із закладами охорони здоров'я договори, чинність яких завершується із закінченням фінансового року. Для закупівлі соціальних послуг такий підхід є занадто складним. Державні стандарти надання соціальних послуг не змінюються щороку, відповідно немає підстав щороку змінювати умови договорів про надання соціальних послуг. З огляду на це, у механізмі закупівлі соціальних послуг загальнонаціонального значення доцільно передбачити можливість укладання договорів про надання соціальних послуг на термін, що перевищує один рік.

Підсумовуючи, можемо зробити висновок, що в основу механізму закупівлі соціальних послуг загальнонаціонального значення може бути покладено існуючий механізм соціального замовлення, який повинен бути вдосконалений і адаптований до потреб закупівлі соціальних послуг за кошти державного бюджету за результатами реалізації експериментальних проєктів з надання соціальних послуг, які зараз фінансуються за кошти державного бюджету.

Кучма О.Л.

докторка юридичних наук, професорка,
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
м.Київ, Україна

ФІНАНСОВА ІНКЛЮЗІЯ У РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ

На сьогодні, Україна стикнулася з величезними викликами у різних сферах, у тому числі і щодо реінтеграції ветеранів війни у цивільне життя. Станом на вересень 2025 року в Україні є понад 130 тисяч ветеранів з інвалідністю внаслідок війни. Це охоплює різні групи інвалідності, що були спричинені різними видами поранень, травм та контузій [1].

Соціальний захист осіб з інвалідністю здійснюється у різних напрямах, один із них: створення умов для безбар'єрності реалізації особами з інвалідністю своїх прав та потреб [2, с.467].

Задоволення всього спектра потреб людей з інвалідністю дає їм відчуття причетності до соціальних процесів та власної цінності для суспільства та конкретних людей, дозволяє їм набути високого соціального статусу та соціальної успішності. Таке розуміння соціальної інклюзії та безбар'єрності відображене в концепції людської гідності, яка відображає в концентрованому вигляді ідею про те, що всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах, є неповторними та цінними для суспільства [3, с.28].

На міжособистісному рівні інклюзія вимагає поваги та прийняття, емпатії, вміння слухати, гідності, довіри, повноважень щодо прийняття рішень та доступу до інформації. Інклюзія потерпає, коли співробітники сприймають інших через надмірно спрощені стереотипи, тим самим створюючи та підтримуючи відмінності, замість того, щоб працювати над інтеграцією та подоланням відмінностей [4, с.598].

У квітні 2024 року Національний банк України разом з Європейським банком реконструкції та розвитку домовились про співпрацю, спрямовану на підтримку фінансової інклюзії та реінтеграцію ветеранів війни в цивільне життя в Україні. Одним із ключових елементів цієї ініціативи є Хартія з фінансової інклюзії і реінтеграції ветеранів. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України, На-

ціональний банк України, Міністерство у справах ветеранів України та представники великого бізнесу підписали Хартію стійкості людського капіталу (HCR) (далі – Хартія) 11 липня 2025 року на Ukraine Recovery Conference 2025 року у Римі [5].

До підписання Хартії долучився і фінансовий сектор економіки: банки, страхові компанії. Сторони, що підписали Хартію зобов'язалися підтримувати реінтеграцію ветеранів війни у цивільне життя та захищати їхній доступ до роботи, підприємницької діяльності, фінансів та інших економічних можливостей, роблячи внесок у стійкий та інклюзивний фінансовий сектор в Україні. Також підписанти визнають, що служба у збройних силах суттєво вплинула на найближчих родичів ветеранів, поклавши обов'язки по догляду за дітьми та людьми похилого віку на дружин ветеранів і негативно вплинули на фінансове становище сімей.

На жаль, підписання Хартії не свідчить про виконання задекларованих зобов'язань, прикладом чого був прикрий інцидент із клієнтом одного з банків-підписантів Хартії, який через відсутність рук (втратив на війні) не зміг виконати процедуру підписання для отримання банківської картки, що стало перепоною у реалізації його прав як клієнта банку. Завдяки широкому розголосу про цей інцидент стало відомо Національному банку України і питання було вирішено, а банк зазнав репутаційних втрат через те, що не побачив за інструкціями людину.

Хартія визначає 9 ключових принципів: 1.лідерство та відповідальність; 2.доступність, інклюзивність та рівність; 3.гнучкість та адаптивність; 4.постійний розвиток навичок; 5.партнерство та співпраця; 6.підтримка ветеранів та мобілізованих працівників; 7.прозорість та етика; 8.інновації; 9.комплексний підхід. Також у Хартії наголошується на нагальній потребі у запровадженні фінансовим сектором заходів підтримки для того, щоб зробити фінансові послуги більш доступними та інклюзивними для ветеранів, щоб вони мали доступ і використовували їх на рівноправних посадах; усунути перешкоди, які можуть заважати ветеранам повернутися до роботи, запровадивши інклюзивну кадрову політику та практику у фінансовому секторі; забезпечити безпечні, тобто без тригерів і ризиків, місця для ветеранів, які страждають від посттравматичного стресового розладу; покращити доступність для підтримки клієнтів і співробітників-ветеранів шляхом використання модифікованого обладнання чи пристроїв або фізичних модифікацій робочого місця та приміщень; підтримувати клієнтів, які можуть наймати або обслуговувати ветеранів, у тому, щоб вони стали більш інклюзивними і доступним місцем ведення бізнесу [6].

Умови роботи працівників, обслуговування клієнтів, визначені у нормативно-правових актах та локальних документах роботодавців/надавачів фінансових послуг мають враховувати потреби працівників та клієнтів з різними фізичними та психологічними особливостями. Необхідність належного врегулювання інклюзії у фінансовому секторі (і не тільки в ньому) була завжди. У зв'язку з тривалою війною в країні, кількість осіб, які потребують особливого підходу (як серед військових так і серед цивільних) істотно збільшилась, і це «підсвітило» невирішену ще за мирних часів проблему.

Тому необхідно невідкладно запровадити заходи, які підтримуватимуть економічну інклюзію та реінтеграцію ветеранів у цивільне життя, як користувачів фінансових послуг і як працівників у фінансовому секторі (та не обмежуючись цим).

---

1. Г.Ткач. В Україні понад 130 тисяч ветеранів з інвалідністю: нові дані Мінветеранів. INKORR. URL: https://inkorr.com/v-ukraini-ponad-130-tisac-veteraniv-z-invalidnistu-novi-dani-minveteraniv-275555 (дата звернення 05.05.2026)

2. Кучма О.Л. Соціальний захист осіб з інвалідністю: проблеми реалізації. Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю PROКИЇВ. - С.467-469. URL https://ir.library.knu.ua/handle/15071834/5115 (дата звернення 05.05.2026)

3. Інклюзія в дії: стратегії впровадження в Україні та світі: колективна монографія / О.Главацька, Н.Горішна, Г.Слозанська та ін. – Тернопіль: ОсадцаЮ.В., 2022. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25417/1/monografia.pdf (дата звернення 05.05.2026)

4. Dr. Albert Joseph Smith. Theoretical Framework of Inclusiveness at Workplace. IJRAR. 2020. Vol. 7, Issue 1. URL: https://www.ijrar.org/papers/IJRAR2001088.pdf (дата звернення: 05.05.2026)

5. Лист від 03.03.2026 р. №21-0009/18691 / Національний банк України

6. Human capital resilience charter. Engaging Employers to Accelerate Ukraine's Labour Market Recovery. 2025. URL: https://charter.me.gov.ua/media/Human%20Capital%20Resilience%20Charter_250701_132205.pdf (дата звернення 05.05.2026)

Ірина Ласько

доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка
iryna.lasko@lnu.edu/ua

ЩОДО ПИТАННЯ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ У ТРУДОВИХ СПОРАХ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Право на своєчасне одержання заробітної плати гарантовано ч. 7 ст. 43 Конституції України. Реалізація цього права у судовому порядку безпосередньо залежить від строків звернення до суду, які або забезпечують ефективний доступ до правосуддя, або фактично унеможливлюють його. Пошук конституційно прийнятного балансу між захистом права працівника і правовою визначеністю для роботодавця є однією з ключових проблем трудового права України. Рішення Конституційного Суду України (далі — КСУ) № 1-р/2025 від 11.12.2025 та проєкт Трудового кодексу України (далі — проєкт ТК України) № 14386 від 15.01.2026 поставили цю проблему перед загрозою виникнення нової конституційної колізії вже після набрання кодексом чинності [1; 2; 5].

Первинна редакція ч. 2 ст. 233 КЗпП України закріплювала право працівника звертатися до суду про стягнення заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Ця норма відображала специфічну природу відповідних вимог: обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату є безперервним і поновлюється щомісяця, а тому строк звернення до суду не міг конструюватися за єдиною моделлю — без урахування тривалого характеру трудових правовідносин та систематичності порушення. Правова доктрина додатково обґрунтовувала безстроковість структурною нерівністю сторін трудового договору та реальними перешкодами для звернення до суду в умовах тривання трудових відносин [2; 3].

Законом № 2352-IX від 01.07.2022 до ст. 233 КЗпП України внесено зміни: запроваджено тримісячний строк звернення до суду з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. При цьому механізм поновлення пропущеного строку (ст. 234 КЗпП України) прив'язувався виключно до актів, що оформлюють звільнення — отримання наказу чи письмового повідомлення про нараховані суми. Практичний наслідок виявився неприйнятним: працівник, якому систематично затримували заробітну плату і який продовжував перебувати у

трудових правовідносинах, мусив подавати позов кожні три місяці або безповоротно втрачав право на захист за попередні періоди. Ця очевидна законодавча вада стала підставою для конституційного подання Верховного Суду у 2024 році [4; 5].

11 грудня 2025 року Велика палата КСУ визнала ч. 1 ст. 233 КЗпП України у частині встановлення тримісячного строку звернення до суду неконституційною. В основу рішення покладено кілька взаємопов'язаних конституційних аргументів [5].

По-перше, КСУ підтвердив, що законодавець наділений дискрецією у визначенні строків звернення до суду в трудових спорах і може встановлювати різні строки для різних категорій справ. Водночас суд встановив межі цієї дискреції: обмеження строку є конституційно допустимим лише тоді, коли воно не порушує сутності права, запроваджується з легітимною метою і є домірним для її досягнення.

По-друге, КСУ виявив структурний дефект оспорюваної норми: законодавець сконструював правовий механізм, виходячи з логіки остаточного розрахунку після звільнення, але не врахував специфіки тривалих трудових правовідносин. Механізм поновлення строку прив'язувався до актів про звільнення і був практично недоступним для працівника, який продовжує трудову діяльність. Це породжувало юридичну невизначеність, суперечило принципу балансу інтересів сторін трудових правовідносин та принципу рівності.

По-третє, КСУ констатував порушення конституційних гарантій: встановлення тримісячного строку звернення до суду призводило до фактичного звуження змісту та обсягу прав, гарантованих статтями 43 і 55 Конституції України, — права на своєчасне одержання винагороди за працю та права на ефективний судовий захист. Суд посилався також на порушення ч. 1 ст. 8 Конституції в частині принципу верховенства права. Норма втратила чинність із 11.12.2025. Тримісячний строк звернення для інших категорій трудових спорів залишився чинним [5; 6].

Проєкт ТК України, зареєстрований 15.01.2026, встановлює тримісячний строк звернення до суду у спорах про порушення законодавства про оплату праці. Ця норма є змістовним відтворенням тієї, яку КСУ щойно визнав неконституційною, без усунення виявленого структурного дефекту. Відповідно до ст. 150 і ч. 2 ст. 152 Конституції України рішення КСУ є обов'язковими та остаточними. Прийняття нового законодавчого акта, який відтворює нормативний зміст визнаної неконституційною норми без усунення конституційних вад, суперечить цим засадам і підриває авторитет конституційного судочинства [1; 5; 7].

Проблему поглиблює контекст набрання чинності: проєкт ТК України запрацює не раніше ніж через шість місяців після завершення воєнного стану, коли значна частина працівників матиме накопичену заборгованість із заробітної плати, що утворилась за умов, коли фактичне звернення до суду було неможливим. Тримісячний строк у таких умовах позбавить їх права на захист — що є саме тим наслідком, який КСУ визнав неприйнятним. Профспілки вимагають або відновлення безстрокового права на звернення, або встановлення строку не меншого за загальний цивільний — три роки (ст. 257 ЦКУ) [8].

Висновуючи, варто зауважити наступне. Рішення КСУ № 1-р/2025 сформулювало конституційний стандарт, відповідно до якого строк звернення до суду для систематичних, поновлюваних вимог не може конструюватися без урахування тривалого характеру трудових правовідносин, а будь-яке його обмеження потребує функціонального механізму поновлення, сумісного зі специфікою продовжуваних відносин. При цьому КСУ не встановив безстроковість як єдину конституційно допустиму модель — він визнав конкретну норму неконституційною через її структурний дефект, зберігши за законодавцем дискрецію у визначенні строку за умови усунення виявлених вад. Попри це проєкт ТК України у відповідній частині відтворює неконституційну норму без усунення цих дефектів, що за відсутності доопрацювання до другого читання неминуче зробить її предметом повторного конституційного оскарження після набрання кодексом чинності.

---

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (у редакції до 19.07.2022). Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 5-е вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 860 с.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 31. Ст. 231.

5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 Кодексу законів про

працю України від 11.12.2025 № 1-р/2025. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-25 (дата звернення: 10.05.2026).

6. Лисенко Г. КСУ скасував обмеження строку звернення працівника до суду за заробітною платою. Вища школа адвокатури НААУ. 2026. URL: https://www.hsa.org.ua/lectors/lysenko-ganna/articles/ksu-skasuvav-obmezennia-stroku-zvernennia-pracivnika-do-sudu-za-zarobitnoiu-platoiu (дата звернення: 10.05.2026).

7. Трудовий кодекс України : проєкт реєстр. № 14386 від 15.01.2026, внесений КМУ. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516 (дата звернення: 10.05.2026).

8. Федерація профспілок України. Застереження щодо проєкту Трудового кодексу України № 14386. Київ, 2026.

Левицька Н.О.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м.Львів, Україна

АЛГОРИТМІЧНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У РЕКРУТИНГУ: ПРАВОВІ ВИКЛИКИ У СФЕРІ ПРАЦІ

Використання цифрових технологій, інформаційних систем і автоматизованих інструментів дедалі частіше розглядається роботодавцями як ефективний засіб підвищення якості управлінських рішень, оптимізації кадрових процедур та мінімізації адміністративних витрат. За таких умов добір персоналу набуває ознак складної інформаційно-аналітичної системи, орієнтованої на обробку великих масивів даних і формалізацію критеріїв оцінювання кандидатів. Особливого поширення в рекрутинговій практиці набули алгоритмічні системи та технології штучного інтелекту (ШІ), які застосовуються для автоматизованого пошуку, відбору та первинного оцінювання шукачів. Такі системи здатні здійснювати скринінг резюме, ранжувати претендентів за ступенем відповідності вимогам, прогнозувати їхній успіх на посаді та забезпечувати підтримку процесів ухвалення кадрових рішень. Водночас алгоритмічний підбір трансформує традиційні моделі менеджменту, нівелює безпосередній

вплив людського фактора на етапі відбору та зумовлює необхідність переосмислення підходів до кадрового документування й правового регулювання цих відносин.

З позицій сучасної української доктрини трудового права Швець Н. М. та Пархоменко А. П. акцентують увагу на амбівалентному впливі штучного інтелекту на сферу праці. Дослідники підкреслюють, що впровадження алгоритмічних технологій, з одного боку, відкриває нові можливості для підвищення ефективності управління трудовими процесами, оптимізації кадрових рішень та автоматизації рутинних функцій. Водночас ці технології зумовлюють виникнення нових форм соціальної нерівності, де диференціація в доступі до сучасних алгоритмічних систем і цифрових інструментів може виступати самостійним чинником дискримінації. Вона проявляється як у горизонтальних відносинах між працівниками, так і у вертикальних взаємодіях у системі „працівник — алгоритмічне управління“[1]. У цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження алгоритмічної дискримінації як специфічного прояву ризиків цифровізації праці. З метою теоретико-правового уточнення та формування цілісного підходу до розуміння цього феномену пропоную визначати алгоритмічну дискримінацію як явище, за якого автоматизовані системи прийняття рішень у процесах рекрутингу спричиняють нерівне або несправедливе ставлення до кандидатів на основі їхніх захищених законом характеристик (статі, віку, етнічної чи релігійної належності, наявності інвалідності тощо). Перехід від загального аналізу ризиків цифрової нерівності до конкретизації алгоритмічної дискримінації підтверджується численними емпіричними дослідженнями. Зокрема, практичний аналіз засвідчує, що алгоритмічні моделі здатні суттєво обмежувати доступ до працевлаштування для певних категорій осіб, насамперед жінок. Так, алгоритми професійної мережі LinkedIn, керовані штучним інтелектом, зазнали обґрунтованої критики через відтворення гендерних упереджень [2]. Було виявлено, що система віддавала перевагу кандидатам-чоловікам порівняно з однаково кваліфікованими колегами-жінками, викривляючи релевантність рекомендацій щодо вакансій. Зокрема, пошуковий алгоритм LinkedIn пропонував чоловічі альтернативи у відповідь на запити з поширеними жіночими іменами (наприклад, підказку „Стівен Вільямс“ при пошуку „Стефані Вільямс“). Іншим прикладом є практика таргетованої реклами вакансій у соціальній мережі Facebook, де алгоритми надавали значні преференції кандидатам певних вікових груп. Унаслідок цього роботодавці мали

технічну можливість виключати старших працівників із цільової аудиторії оголошень, обмежуючи видимість вакансій для осіб віком понад 40 років. Репрезентативним у цьому контексті є й закритий проєкт компанії Amazon, у межах якого алгоритм автоматично занижував оцінки резюме за наявності слова „жіночий“[3].Така упередженість виникла через навчання ШІ на масиві даних успішних співробітників за попередні 10 років, у якому домінували анкети чоловіків. Наведені приклади засвідчують наявність очевидних дискримінаційних ефектів у функціонуванні алгоритмічних систем, однак водночас вони вказують і на їхнє першоджерело — спосіб закладення та застосування критеріїв оцінювання кандидатів. Використання непрозорих або жорстко формалізованих критеріїв оцінювання, закладених у програмний код, може призвести до прямої або непрямої дискримінації кандидатів за захищеними ознаками, а також до порушення принципів рівності та справедливості. Пряма алгоритмічна дискримінація має місце у випадках, коли автоматизована система безпосередньо враховує як критерії ухвалення кадрових рішень ознаки, заборонені трудовим і антидискримінаційним законодавством (зокрема стать, вік, етнічну належність, релігійні переконання або наявність інвалідності). Такі практики становлять очевидне порушення принципу рівності та створюють високі ризики притягнення роботодавців до юридичної відповідальності. Натомість непряма (опосередкована) алгоритмічна дискримінація є значно складнішою для виявлення та правового регулювання, оскільки вона виникає за умов застосування формально нейтральних критеріїв відбору, які фактично спричиняють непропорційно несприятливі наслідки для окремих соціальних груп. До таких критеріїв можуть належати вимоги щодо престижності освіти, безперервності професійного стажу або наявності специфічних навичок, що внаслідок дії об’єктивних соціально-економічних чинників обмежують доступ до працевлаштування для жінок, фахівців старшого віку чи представників інших вразливих категорій. Попри відсутність безпосереднього використання заборонених ознак, подібні алгоритмічні рішення також кваліфікуються як дискримінаційні з погляду трудового права. Саме непряма упередженість є найбільш поширеною та деструктивною формою її прояву в цифрових процесах рекрутингу. Систематизація основних форм таких дискримінаційних проявів дає змогу комплексно окреслити ризики, властиві сучасним цифровим управлінським системам. Ключові види алгоритмічної дискримінації, їхні ознаки та правові наслідки деталізовано в таблиці.

Таблиця.

Класифікація проявів алгоритмічної дискримінації у рекрути

Вид / Ознака дискримінації	**Як це працює в алгоритмі (ШІ)**	**Конкретний приклад у підборі персоналу**
Пряма дискримінація	Алгоритм відкрито використовує захищені законом ознаки для автоматизованого відхилення кандидатів	Налаштування дискримінаційного фільтра, що блокує резюме кандидаток та осіб віком понад 45 років.
Непряма дискримінація	Алгоритм використовує формально застосування формально нейтральних критеріїв, що фактично призводять до встановлення менш сприятливих умов для певної групи пошукачів	Фільтр «безперервний стаж за останні 5 років» автоматично відсіює жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною
За досвідом роботи	Формалізоване оцінювання досвіду за тривалістю та ключовими словами замість комплексного аналізу компетенцій, адаптивності й потенціалу.	ШІ миттєво відхиляє кандидата з 15-річним досвідом, вважаючи, що той швидко звільниться. Також ШІ відсіює кандидатів із досвідом в іншій сфері, навіть за наявності у них усіх необхідних навичок.
За віком	Оцінювання цифрових маркерів, що звужує образ „ідеального працівника“ виключно до кандидатів молодого віку.	Дискримінація за роком закінчення закладу освіти: автоматичне відхилення випускників 1990-х років через хибне маркування як „несумісних із сучасною корпоративною культурою”.»
За статтю	Реплікація історичних упереджень компанії щодо гендерного домінування на певних посадах	Алгоритмічне заниження оцінок резюме на технічні вакансії за наявності маркерів жіночої статі (слів „жіночий“, „материнство“, жіночих імен).

За освітою	Надання переваги престижності закладу освіти та формі диплома над реальними навичками й знаннями кандидата	Територіально-престижна упередженість: автоматичне відсіювання випускників регіональних закладів освіти на користь 2–3 „елітних“ університетів.
За інвалідністю та станом здоров'я	Хибна інтерпретація нестандартних фізичних параметрів кандидатів як ознаки їхньої неефективності (зокрема, під час відеоінтерв'ю).	Дискримінація за фізіологічними чи мовними особливостями: автоматичне відсіювання кандидатів із нервовим тиком або заїканням через хибну інтерпретацію їх як „непевних“
За расою / етнічним походженням	Технологічна зумовленість упередженості: дефекти алгоритмів текстового аналізу та розпізнавання облич виникають внаслідок дефіциту різноманітності (нерепрезентативності) у навчальних масивах даних.	Етнічна та лінгвістична упередженість: зниження балів за специфічний акцент під час аудіозапису та некоректне розпізнавання облич людей з іншим кольором шкіри.
За місцем проживання	Прогнозування лояльності працівника на основі його поштового індексу, адреси або геоданих	Географічна (локаційна) дискримінація: зниження рейтингу кандидатів із віддалених районів міста через автоматизоване припущення про ризик запізнень.

Узагальнення зазначених проявів дозволяє системно окреслити ключові ризики застосування алгоритмічних систем у сфері рекрутингу та водночас вказує на необхідність їхньої оцінки крізь призму базових принципів трудового права. У цьому зв'язку особливого значення набувають доктринальні підходи до розуміння принципу рівності трудових прав, які визначають межі допустимого розмежування претендентів на роботу. Важливим теоретико-методологічним підґрунтям для окреслення меж правомірного оцінювання кандидатів є класичні положення представників Львівської школи трудового права. Зокрема, розглядаючи принцип рівності, професор Пилипенко П. Д. наголошує на „забороні будь-якої дискримінації у сфері праці, тобто обмеженні прав або встановленні переваг залежно від походження, соціального і майнового ста-

ну, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань та інших обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівника" [4, с. 24]. Таким чином, доктринальні положення щодо принципу рівності формують фундаментальний нормативно-ціннісний орієнтир, відповідно до якого будь-яка диференціація шукачів є допустимою виключно за умови її об'єктивного зв'язку з діловими якостями особи. Водночас розвиток алгоритмічних технологій суттєво ускладнює застосування цього підходу, трансформуючи як сам механізм оцінювання, так і способи виявлення дискримінаційних практик. Формалізація критеріїв відбору, їх інкорпорація у програмний код та обмежена прозорість функціонування ШІ-систем зумовлюють ризики прихованого або опосередкованого врахування характеристик кандидатів, які, згідно з доктриною трудового права, не можуть виступати підставою для обмеження прав чи встановлення переваг.

Отже, проведений теоретико-емпіричний аналіз дає підстави стверджувати, що алгоритмічна дискримінація постає якісно новою формою порушення принципу рівності у сфері праці, яка інтегрує традиційні упередження у технологічно зумовлені механізми їхнього відтворення та маскування.

---

1. Швець Н. М., Пархоменко А. П. Цифрова дискримінація в алгоритмах: правові аспекти та виклики регулювання штучного інтелекту у сфері праці // Право України. – 2025. – № 9. – С. 34–48.

2. Hao K. LinkedIn's job-matching AI was biased. The company's solution? More AI. MIT Technology Review. 2021. June 23. URL: https://technologyreview.com

3. Dastin J. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. Reuters. 2018. Oct. 10. URL: https://reuters.com

4. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Синчук С. М. та ін. Трудове право України : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. – 4-те вид., перероб. і допов. – Львів : Новий Світ-2000, 2010. – 544 с.

Лещух Данило
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сучасний ринок праці України функціонує в умовах важких викликів: повномасштабна російсько-українська війна, масова трудова міграція, руйнування виробничих потужностей, дефіцит кадрів, прискорена цифровізація економіки та поширення нестандартних форм зайнятості. Чинний Кодекс законів про працю України, ухвалений ще 10 грудня 1971 року, попри понад 140 редакцій, морально й функціонально застарів та не відповідає ані сучасним соціально-економічним реаліям, ані зобов'язанням України, взятим у межах Угоди про асоціацію з ЄС і статусу держави-кандидата на вступ до Європейського Союзу.

У січні 2026 року Кабінет Міністрів України подав до Верховної Ради проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15 січня 2026 року), розроблений Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства за участю профспілок, об'єднань роботодавців, експертного середовища, Міжнародної організації праці та Ради Європи. Цей документ повинен не лише окреслювати головні напрямки оновлення трудового законодавства, але й визначити основні напрямки реформування правового регулювання ринку праці в Україні.

1. Заміна застарілого КЗпП України новим Трудовим кодексом. Першочерговим напрямком є ухвалення системного кодифікованого акта, який забезпечить єдині, прозорі та зрозумілі правила для працівників, роботодавців, профспілок, інспекції праці та судових органів. За оцінками Міністерства економіки, ухвалення нового кодексу спричинить детінізацію ринку праці з фіскальним ефектом близько 43 млрд грн на рік. Норми кодексу мають набрати чинності через шість місяців після припинення або скасування воєнного стану, що дає сторонам трудових відносин час на адаптацію.

2. Імплементація acquis ЄС та конвенцій МОП. Проект передбачає імплементацію понад 30 директив Європейського Союзу та конвенцій Міжнародної організації праці, зокрема: Директиви 2003/88/ЄС про організацію робочого часу; Директиви 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці; Директиви 2019/1158 щодо балансу між трудовою

діяльністю та сімейним життям (введення «батьківських квот» — по 2 місяці непередаваної оплачуваної відпустки на кожного з батьків); Директиви 2022/2041 щодо адекватної мінімальної заробітної плати в ЄС; Директиви 89/391/ЄЕС та Директиви 92/85/ЄЕС про охорону праці й захист вагітних працівниць. Це напрямок євроінтеграційного гармонізування, необхідний для виконання вимог Європейського комітету з соціальних прав.

У відповідності до Директиви ЄС 2022/2041 слід також запровадити об'єктивні, верифіковані критерії визначення розміру мінімальної заробітної плати (вартість життя, продуктивність праці, рівень загальних заробітних плат), що має зменшити політичний вплив на цей показник та посилити купівельну спроможність працівників.

3. Легалізація та регулювання гнучких форм зайнятості. У межах реформування ринку праці комплексно унормовано дистанційну та надомну роботу, гнучкі графіки, сезонну, проектну й платформну зайнятість, а також поєднання різних форматів у межах одного трудового договору. Це відповідь на структурні зрушення, спричинені війною, міграцією робочої сили та цифровізацією: чимало українців за кордоном фактично працюють дистанційно на українських роботодавців, проте їхні відносини перебувають у «сірій зоні». Поряд із цим запроваджується закріплення основних ознак трудових відносин — критеріїв, що дозволяють відмежувати приховані трудові правовідносини від цивільно-правового договору, тим самим знижуючи рівень тіньової зайнятості.

4. Цифровізація ринку праці й кадрових процедур. Передбачається переведення основних кадрових процедур (виникнення та зміна трудових відносин, ознайомлення з локальними актами, оформлення відпусток тощо) у цифровий формат, а також створення єдиної цифрової екосистеми ринку праці «Обрій». Її складовими стануть платформи пошуку роботи, оцінювання навичок та рекомендації щодо перекваліфікації, доступні у тому числі громадянам, які тимчасово перебувають за кордоном. Цифрові інструменти задумано як один із ключових механізмів повернення українців на батьківщину та реінтеграції їх до національного ринку праці.

5. Інституційна трансформація Держпраці. Поряд із новим кодексом опрацьовується законопроект № 10147 про реформу Державної служби з питань праці. Засадничими принципами її роботи мають стати ризик-орієнтований підхід та цифровий контроль: інспекційна діяльність буде зосереджена на системних порушеннях і великих ризиках, а

не на тиску щодо добросовісного малого бізнесу. Усувається дублювання повноважень між контролюючими органами, а сама служба інтегрується в екосистему «Обрій».

Вже зараз можна говорити про такі зміни, як:

- впорядкування повноважень (із функцій Держпраці вилучаються напрями, які дублюються з компетенцією інших центральних органів виконавчої влади або не відповідають оновленій ролі служби) ;
- оптимізація адміністративних процедур (прибирано або переглянуто функції щодо організації окремих експертиз і технічних процедур, які не мають залишатися в межах оновленої моделі Держпраці) ;
- посилення соціально важливих функцій. (Держпраці отримує нові повноваження, пов'язані з контролем за виконанням нормативів і квот працевлаштування осіб з інвалідністю, оцінюванням підприємств для отримання пільг і державної підтримки, а також участю у процедурах компенсації роботодавцям витрат на створення доступних та безпечних умов праці).

6. Посилення гарантій для вразливих категорій працівників. Окрему увагу слід приділити захисту прав ветеранів та учасників бойових дій, жінок, які поєднують трудову діяльність з вихованням дітей, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Вдосконалення правового регулювання потребують індивідуальні непередавані відпустки для батьків, захист від дискримінації, мобінгу та кібермобінгу, гарантії відновлення трудових прав після завершення військової служби.

7. Розвиток колективно-договірного регулювання та соціального діалогу. Зважаючи на ризики «індивідуалізації» трудових відносин і звуження ролі колективних механізмів у регулюванні такого роду відносин, при реформуванні ринку праці слід визначити не декларативне, а реальне збереження тристороннього соціального діалогу як основи регулювання заробітної плати та умов праці. Дискусія щодо балансу індивідуальних і колективних прав триває в парламенті в межах підготовки проекту ТК України до другого читання.

Реформа правового регулювання ринку праці в Україні повинна носити комплексний та системний характер. Її стрижнем є ухвалення нового Трудового кодексу України (проєкт № 14386), який заступить КЗпП 1971 року та забезпечить імплементацію понад 30 актів acquis ЄС і МОП. Ключовими напрямками реформи слід визнати: європеїзацію

трудового законодавства, легалізацію гнучких форм зайнятості, цифровізацію кадрових процедур та створення екосистеми «Обрій», ризикорієнтовану трансформацію Держпраці, прозорий механізм визначення мінімальної заробітної плати та посилення гарантій уразливих категорій працівників. Невирішеними залишаються питання збалансування індивідуальних і колективних трудових прав, механізмів соціального захисту батьків під час відпусток по догляду за дитиною та узгодження дефініцій, перенесених із директив ЄС, з реаліями національної правової системи. Подальшу динаміку реформи ринку праці визначатимуть результати роботи Верховної Ради України над проектом ТК України у другому читанні.

Лісова Т. В.,

докторка юридичних наук, професорка,
доцентка кафедри земельного та аграрного права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО ВІДНОВЛЕННЯ ЗЕМЕЛЬ В УМОВАХ КЛЮЧОВИХ ПРОБЛЕМ СУЧАСНОСТІ

В умовах наявності спектра нагальних викликів сьогодення (як-от: стрімкий розвиток процесів деградації земель та опустелювання, воєнної агресії на території країни, необхідності подальшої гармонізації вітчизняного законодавства із європейським, застосування цифрових технологій у земельній сфері) на передній план виходять питання правового забезпечення охорони та відновлення земель.

Охорона й відновлення стану всіх земель країни, як основного національного багатства, незалежно від їх цільового призначення, виступають вагомим підґрунтям її сталого розвитку. Відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 відновлення екосистем суші, припинення процесів деградації земель та їх спрямування у зворотному напрямками, боротьба з опустелюванням є основними цілями та досягненнями сталого розвитку країни до 2030 р. [1].

Згідно із Законом України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2030 року» від 28 лютого 2019 р., № 2697-VIII сучасний стан земельних ресурсів у державі

близький до майже критичного [2]. Внаслідок російської збройної агресії відбулося значне загострення тривалих небезпечних процесів щодо стану земель, збільшення кількості проявів та видів деградації земель. Продовжується загострення кризових явищ через забруднення ґрунтів токсикантами, залишками від боєприпасів, БПЛА.

Посилює негативні явища щодо сучасного стану земель і багаторічна відсутність Загальнодержавної програми використання та охорони земель, відсутність повноцінної інформаційної системи щодо якісного стану земель і ґрунтів в умовах необхідності впровадження цифровізації у сфері ведення Державного земельного кадастру та моніторингу земель.

У наукових працях слушно звертається увага на те, що основний закон у сфері охорони земель – Закон «Про охорону земель» від 19 червня 2003 р. абсолютно не відповідає потребам сьогодення, а його зміст характеризується низкою недоліків.

Кліматичні зміни, наслідки яких набули глобального характеру та безпрецедентних масштабів, є одним з основних викликів сучасності, що потребує вжиття комплексу дієвих невідкладних заходів законодавчого, наукового, технологічного, фінансового забезпечення з використанням найкращого міжнародного досвіду у вказаній царині.

Серед позитивних кроків законодавця слід виокремити постанову Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку та критеріїв визначення зон ризикованого землеробства» від 4 березня 2026 р., № 306 [3]. Відповідно до вказаного нормативно-правового акту виробники сільськогосподарської продукції зможуть отримати державну підтримку у разі, якщо вони здійснюють свою діяльність на території з несприятливими природно-кліматичними умовами або на території ведення бойових дій. При цьому визначення зон ризикованого землеробства здійснюється за наступними критеріями: для територій несприятливих природно-кліматичних умов – наявність запасу продуктивної вологи у шарі ґрунту 0-100 сантиметрів, що становить менше 80 міліметрів у період з 15 березня по 30 квітня поточного року для озимих культур та з 15 травня по 15 червня поточного року – для ярих культур; для територій ведення бойових дій – знаходження земельної ділянки в межах 20-ти та від 20-ти до 50-кілометрової зони від лінії державного кордону з державою-агресором та/або лінії зіткнення, а також територій, забруднених/імовірно забруднених вибухонебезпечними предметами [3].

Необхідною умовою визначення шляхів відновлення ґрунтів, пошко-

джених внаслідок воєнних дій, є дослідження наслідків впливу цих дій на стан ґрунтів. Так, встановлено, що потрапляння в ґрунти хімічних елементів, що вивільняються під час вибухів, горіння техніки та нафтопродуктів, зміна структури ґрунтового покриву внаслідок ущільнення та вибухів негативно позначається на фізико-геохімічних та агрохімічних характеристиках ґрунту. При цьому оцінювання воєнно-техногенного навантаження на ґрунти ландшафтів здійснюється за рівнями інтенсивності бойових дій із урахуванням типів бойових забруднень. Вищезазначене потребує аналізу оцифрованих знімків пошкодженої поверхні, отриманих із БПЛА [4, с. 101 – 102].

Сьогодні вкрай важливим є впровадження системи заходів, спрямованих на адаптацію чинного вітчизняного законодавства до глобальних викликів сучасності. Центральне місце серед таких заходів має посісти вдосконалення правового забезпечення відновлення земель. Приміром потребує невідкладного внесення змін затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30 березня 2016 р. № 271-р Національний план дій щодо боротьби з деградацією земель та опустелюванням. Зокрема, необхідним є вдосконалення системи заходів, передбачених вказаним нормативно-правовим актом, з урахуванням наслідків російської збройної агресії та поділу території країни на ґрунтово-кліматичні зони.

Не менш важливими є й розробка спеціального законодавства у царині цифровізації у сфері земельних відносин, норми якого б регулювали застосування GIS-технологій, проведення супутникового моніторингу тощо. Потребують невідкладної розробки й законодавчі акти щодо повоєнного відновлення земель [5].

---

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

2. Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2030 р.: Закон України від 28.02.2019 р. № 2697-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2697-19#Text

3. Про затвердження Порядку та критеріїв визначення зон ризикованого землеробства: постанова Кабінету Міністрів від 4 березня 2026 р. № 306. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2026-%D0%BF#Text

4. Сироватко В. О., Зайцева І. О. Застосування цифрових техноло-

гій оцінювання об'ємів порушених ґрунтів з метою їх повоєнного відновлення. Здоров'я ґрунтів як складова Стратегії єдиного здоров'я суспільства: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 груд. 2025 р.) / ННЦ «ІГА імені О. Н. Соколовського». Харків, 2025. С. 100 – 102.

5. Лісова Т. В. Актуальні питання правового забезпечення охорони та відновлення земель в умовах глобальних викликів. Аналітично-порівняльне правознавство. 2025. № 5. Ч. 2. С. 66 – 74.

Лозо О. В.

к.ю.н., доцентка кафедри екологічного права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Туліна Е. Є.

к.ю.н., доцентка кафедри екологічного права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ТА СТАЛОГО ВИКОРИСТАННЯ БІОРІЗНОМАНІТТЯ: ДОСВІД ЄС І ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Проблематика правового регулювання застосування штучного інтелекту у сфері охорони та сталого використання біорізноманіття набуває ключового значення в умовах одночасного розвитку кількох взаємопов'язаних процесів: поглиблення кліматичної кризи, втрати природних оселищ, деградації екосистем, цифрової трансформації публічного управління, формування нових стандартів регулювання штучного інтелекту в Європейському Союзі та євроінтеграційного курсу України. Для сучасного екологічного права вже недостатньо лише класичних інструментів охорони довкілля, що спираються на екологічний контроль, дозвільні процедури, ведення кадастрів і реєстрів, паперову звітність або фрагментарний екологічний моніторинг. Стан біорізноманіття змінюється динамічно, часто непомітно для традиційних форм адміністративного спостереження, а тому потребує правових механізмів, здатних забезпечити оперативне збирання, обробку, перевірку та використання великих масивів екологічних і просторових даних.

У цьому контексті штучний інтелект та інформаційні технології можуть розглядатися як важливі інструменти підвищення ефективності охорони біорізноманіття. Йдеться, зокрема, про використання алгоритмічного аналізу супутникових знімків, дистанційного зондування Землі, автоматизованої обробки даних екологічного моніторингу, цифрового картографування природних оселищ, прогнозування ризиків для видів і екосистем, виявлення незаконної вирубки, розорювання природних територій, зміни водно-болотних угідь, фрагментації середовищ існування, а також фіксації екологічної шкоди, завданої внаслідок збройної агресії. Разом із тим правове значення таких технологій не може зводитися лише до їх технічної корисності. Центральним питанням стає те, яким чином результати, отримані за допомогою штучного інтелекту, можуть бути використані у правозастосуванні, екологічному контролі, оцінці впливу на довкілля, стратегічній екологічній оцінці, плануванні відновлення природи та доказуванні екологічної шкоди.

Особливої актуальності ця проблематика набуває для України, яка одночасно перебуває у процесі адаптації екологічного законодавства до acquis Європейського Союзу та стикається з безпрецедентними викликами, пов'язаними з воєнним впливом на довкілля. Руйнування природних комплексів, забруднення земель і вод, пожежі в екосистемах, мінування територій, пошкодження об'єктів природно-заповідного фонду, порушення міграційних шляхів тварин і деградація природних оселищ створюють потребу в новій моделі екологічного управління. Така модель має поєднувати традиційні правові засоби охорони природи з цифровими технологіями, штучним інтелектом, геопросторовими даними, відкритою екологічною інформацією та процедурами юридичної перевірки достовірності цифрових висновків. Зокрема, в умовах війни цифрові технології та AI-системи вже використовуються для фіксації наслідків лісових пожеж, руйнування природних територій та оцінки екологічних ризиків на тимчасово окупованих територіях.

Наукова проблема полягає в тому, що штучний інтелект у природоохоронній сфері поступово перестає бути лише допоміжним технічним інструментом і фактично стає елементом механізму реалізації екологічної функції держави. Якщо раніше екологічне управління переважно спиралося на експертні висновки, планові перевірки, звіти суб'єктів господарювання та дані державного моніторингу, то сьогодні дедалі більшого значення набувають цифрові дані, автоматизовані системи аналізу, алгоритмічне прогнозування та інтегровані інформаційні плат-

форми. Проте така трансформація породжує низку правових питань: чи можуть результати AI-аналізу бути доказом порушення природоохоронного законодавства; чи може алгоритмічний висновок бути підставою для управлінського рішення; хто несе відповідальність за помилкові або дискримінаційні результати роботи системи; яким має бути рівень прозорості алгоритму; яким чином забезпечити право громадськості на доступ до екологічної інформації; чи не призведе автоматизація до підміни екологічної експертизи технологічною імітацією об'єктивності.

Досвід Європейського Союзу є важливим орієнтиром для України, оскільки саме ЄС упродовж останніх років формує комплексний підхід до поєднання цифрової трансформації, екологічної політики та правового регулювання штучного інтелекту. Одним із ключових актів у цій сфері став Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2024/1689 від 13 червня 2024 року (Artificial Intelligence Act, AI Act), який встановив гармонізовані правила щодо штучного інтелекту [1]. AI Act фактично формує модель регулювання, за якої рівень правових вимог залежить від потенційного ризику використання конкретної AI-системи.

Важливим є те, що AI Act не створює спеціального режиму саме для охорони біорізноманіття, проте його загальні підходи можуть і повинні враховуватися при розробленні національних правил використання штучного інтелекту в екологічній сфері. Передусім ідеться про необхідність забезпечення належної якості даних, прозорості алгоритмів, людського контролю та відповідальності операторів AI-систем. Для екологічного права це має суттєве значення, оскільки помилка алгоритму у сфері біорізноманіття може призвести не лише до порушення приватних чи публічних інтересів, а й до втрати природних оселищ, неправильного планування господарської діяльності, недооцінки шкоди довкіллю або несвоєчасного реагування на деградацію екосистем.

Паралельно із формуванням правового режиму штучного інтелекту Європейський Союз суттєво оновлює підходи до охорони природи та відновлення екосистем. Особливе значення має Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2024/1991 від 24 червня 2024 року про відновлення природи, як частина Європейського Зеленого курсу та Стратегії біорізноманіття ЄС до 2030 року [2]. Він спрямований на формування обов'язкової правової основи для відновлення деградованих екосистем, підготовки національних планів відновлення, моніторингу їх виконання та оцінки прогресу. Для України цей акт є важливим не лише як елемент сучасної екологічної політики ЄС, а й як орієнтир для формування

моделі післявоєнного відновлення довкілля, оскільки майбутня модель відновлення не може обмежуватися відбудовою інфраструктури без системного відновлення природних комплексів.

Саме тут виникає ключовий зв'язок між штучним інтелектом і правовою охороною біорізноманіття. Регулювання відновлення природи передбачає необхідність якісного моніторингу, науково обґрунтованих даних, просторового планування, оцінки стану екосистем і регулярної звітності. Без сучасних цифрових інструментів виконання таких завдань є вкрай ускладненим. Отже, штучний інтелект може стати важливим інструментом реалізації екосистемного підходу, але за умови, що його використання буде належно врегульоване правом.

Окреме місце у правовій архітектурі ЄС займає регулювання геопросторових даних. Директива 2007/2/ЄС INSPIRE створила основу для інфраструктури просторової інформації в Європейському Співтоваристві [3]. Її призначення полягає у забезпеченні доступності та сумісності просторових даних, необхідних для формування та реалізації екологічної політики, а також інших політик, які можуть впливати на довкілля. На практиці INSPIRE забезпечує уніфікований підхід до обміну просторовими екологічними даними між державами ЄС.

Для України це має безпосереднє значення, оскільки ефективне використання штучного інтелекту у сфері охорони біорізноманіття неможливе без якісних, актуальних, сумісних і юридично надійних геопросторових даних. Закон України «Про національну інфраструктуру геопросторових даних» № 554-IX від 13 квітня 2020 року вже створює певну правову основу для формування, функціонування та розвитку такої інфраструктури [4]. Крім того, порядок функціонування національної інфраструктури геопросторових даних передбачає врахування міжнародних стандартів серії ISO19100 у сфері географічної інформації, що є важливим кроком до технічної та правової сумісності українських даних із європейськими підходами [5].

Водночас сама наявність геопросторової інфраструктури ще не означає створення повноцінного правового режиму використання штучного інтелекту у сфері біорізноманіття. Українське законодавство поки що не містить достатньо деталізованих норм щодо юридичного статусу AI-висновків, порядку їх перевірки, допустимості використання в екологічному контролі, ролі людини-експерта у прийнятті остаточного рішення, вимог до якості навчальних даних, відповідальності за помилки алгоритмічного аналізу та гарантій відкритості екологічної інформації, отриманої за допомогою цифрових систем.

У зв'язку з цим доцільно виходити з того, що штучний інтелект у сфері охорони біорізноманіття не повинен розглядатися як самостійний суб'єкт прийняття екологічно значущих рішень. Його правова природа має визначатися як допоміжний інструмент аналітичної, моніторингової та прогностичної діяльності. Водночас результати такої діяльності повинні підлягати перевірці компетентними органами, експертами та, у передбачених законом випадках, громадськістю. Такий підхід узгоджується як із загальними принципами екологічного права, так і з європейською моделлю регулювання штучного інтелекту, яка виходить із необхідності поєднання інноваційності, безпеки, прозорості та людського контролю. На нашу думку, подальший розвиток правового регулювання AI у сфері охорони біорізноманіття в Україні має ґрунтуватися не лише на імплементації європейських цифрових стандартів, а й на формуванні спеціальних процедур екологічної верифікації алгоритмічних висновків.

Таким чином, правове регулювання застосування штучного інтелекту у сфері охорони та сталого використання біорізноманіття має формуватися на перетині кількох правових режимів: екологічного права, інформаційного права, права доступу до публічної та екологічної інформації, законодавства про геопросторові дані, правового регулювання штучного інтелекту, адміністративного процедурного права та юридичної відповідальності. Саме міжгалузевий характер цієї проблематики зумовлює необхідність її подальшого наукового дослідження та нормативного врегулювання в Україні з урахуванням досвіду Європейського Союзу.

---

1. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act) // EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj (дата звернення: 14.05.2026).

2. Regulation (EU) 2024/1991 of the European Parliament and of the Council of 24 June 2024 on nature restoration and amending Regulation (EU) 2022/869 // EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1991/oj (дата звернення: 14.05.2026).

3. Directive 2007/2/EC of the European Parliament and of the Council

of 14 March 2007 establishing an Infrastructure for Spatial Information in the European Community (INSPIRE) // EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2007/2/oj (дата звернення: 14.05.2026).

4. Про національну інфраструктуру геопросторових даних : Закон України від 13.04.2020 № 554-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/554-20 (дата звернення: 14.05.2026).

5. Про затвердження Порядку функціонування національної інфраструктури геопросторових даних : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.05.2021 № 532 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/532-2021-%D0%BF (дата звернення: 14.05.2026).

Мельник К. Ю.

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного, трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ
ORCID : 0000-0002-8960-0234
e-mail: melnik_k.u@ukr.net

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КОМІСІЙ З ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Найкориснішим та об'єктивнішим заходом відбору персоналу традиційно вважається конкурс при прийнятті на роботу. Такий конкурс проводиться до укладення трудового договору та виникнення трудових правовідносин. Саме конкурс дозволяє виявити кращого з кандидатів на посаду та прийняти переможця конкурсу на роботу. Це обумовлено змагальним характером конкурсу та проведенням його незалежним колегіальним органом

Для проведення конкурсу на посаду поліцейського в органах поліції утворюються поліцейські комісії. Правове регулювання їх діяльності здійснюється Законом України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII, Типовим порядком проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого на-

казом Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631 та Порядком діяльності поліцейських комісій, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631.

Закон України «Про Національну поліцію» передбачає створення поліцейських комісій двох видів: 1) апарату центрального органу управління поліції; 2) територіальних органів поліції. Так, відповідно до частин 2 та 3 ст. 51 Закону, до складу першої поліцейської комісії входять п'ять осіб: 1) два представники, визначені Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських; 2) один представник, визначений керівником поліції; 3) два представники громадськості, рекомендовані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. До складу другої поліцейської комісії входять також п'ять осіб: 1) один представник, визначений Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських; 2) один представник, визначений керівником поліції; 3) один представник, визначений керівником відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції; 4) два представники громадськості, обрані відповідною обласною радою, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Київською міською радою, Севастопольською міською радою з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

Частина 9 ст. 51 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що поліцейська комісія обирає таємним голосуванням більшістю голосів від загального складу голову поліцейської комісії і секретаря поліцейської комісії. Таку ж норму містить і п. 2 розділу IV «Організація роботи поліцейських комісій» Порядку діяльності поліцейських комісій.

Частина 6 ст. 55 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює, що рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від її складу. Відповідно до п. 3 розділу IX «Прийняття рішення поліцейською комісією за результатами конкурсу» Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади та п. 6 розділу IV «Організація роботи поліцейських комісій» Порядку діяльності поліцейських комісій у разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови поліцейської комісії.

З огляду на вищезазначене, з п'яти осіб, що складають поліцей-

ську комісію, три у тому чи іншому ступені підпорядковані Міністру внутрішніх справ України тобто представнику роботодавця. Вказане дозволяє представникам системи МВС України по-перше, очолити поліцейську комісію, по-друге, приймати рішення не зважаючи на думку представників громадськості.

Такий стан правового регулювання діяльності поліцейських комісій свідчить про залежний характер поліцейських комісій від керівництва МВС України та про применшення ролі громадськості при прийнятті рішень поліцейською комісією. Все це не сприяє об'єктивному оцінюванню та визначенню переможця конкурсу на посаду поліцейського.

Для удосконалення діяльності поліцейських комісій щодо зниження суб'єктивізму при прийнятті нею рішень та посилення її незалежності, пропонуємо викласти ч. 6 ст. 55 Закону України «Про Національну поліцію» у наступній редакції: «6. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала не менше двох третин її складу». Норму п. 3 розділу IX «Прийняття рішення поліцейською комісією за результатами конкурсу» Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади та п. 6 розділу IV «Організація роботи поліцейських комісій» Порядку діяльності поліцейських комісій про те, що у разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови поліцейської комісії, необхідно скасувати.

Крім цього, керуючись прагненням України стати членом ЄС та знаючи, як це державне утворення ставиться до антикорупційної складової національної політики, необхідним є залучення представників міжнародних організацій антикорупційного спрямування до роботи поліцейських комісій.

З огляду на зазначене, існує доцільність викласти частини 2 та 3 ст. 51 Закону України «Про Національну поліцію» у наступній редакції:

«2. До складу поліцейської комісії апарату центрального органу управління поліції входять п'ять осіб:

1) два представники, визначені Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських;

2) один представник, визначений керівником поліції;

3) два представники міжнародних організацій антикорупційного спрямування (за згодою).

3. До складу поліцейської комісії територіальних органів поліції входять п'ять осіб:

1) один представник, визначений Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських;

2) один представник, визначений керівником поліції;

3) один представник, визначений керівником відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції;

4) два представники міжнародних організацій антикорупційного спрямування (за згодою)».

Реалізація наданих рекомендацій з вдосконалення національного законодавства сприятиме підвищенню об'єктивності і незалежності рішень поліцейських комісій, посиленню захисту прав кандидатів на посаду поліцейського та підвищенню професійності кадрового корпусу Національної поліції України.

Панасюк О.Т.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
ННІ права Київського національного університету імені Тараса
Шевченка, м. Київ, Україна

СЛОВОСПОЛУЧЕННЯ «СОЦІАЛЬНО ПРАВО» В АСПЕКТІ ТЕОРІЇ ІМЕН

1. Визначення поняття «соціальне право» слід вважати актуальним завданням. Розвиток правової системи України сьогодні важко уявити поза методологією соціального права. Не втрачаючи статусу об'єкта наукової догматики явище соціального права розширює сферу свого практичного застосування.

Непересічна для наукового товариства подія проведення круглого столу доводить цю обставину. Його проведення наочно виявляє послідовну новаторську активність керівництва та співробітників кафедри у напрямку розвитку соціального права як правового явища.

Зміна найменування кафедри, чергова річниця створення якої відповідно до тематичної присвяти визначена приводом для проведення круглого столу, є одним із осяжних результатів такої діяльності.

Цей факт слід оцінювати як значний крок у напрямку зміни методології соціального права. Від доводить що зі сторінок наукових текстів, із

сфери пізнання та дискусій застосування цього поняття перемістилась в практичну функціональну площину.

Зміна назви кафедри знайшла певні пояснення. Зокрема, це зроблено в аспекті з'ясування проблем становлення та розвитку соціального права як своєрідної правової спільності [1, 66].

Певні аргументи та пояснення були висловлені у збірнику, присвяченому 40-й річниці заснування кафедри, вступ до якого мав красномовну назву «Від права колгоспного до права соціального» [2, 4 - 10].

Існують і інші докази практичного застосування словосполучення «соціальне право» [3].

У 2016 році кафедра правового забезпечення агропромислового комплексу юридичного факультету Сумського національного аграрного університету змінила найменування на *кафедру приватного та соціального права*.

Один із попередньо утворених науково-дослідних підрозділів Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка у 2023 році отримав назву «Центр соціального права».

У 2022 році в Національному університеті «Одеська юридична академія» був виданий навчально-методичний посібник під назвою «Соціальне право та право зайнятості». У 2023 році виданий посібник з назвою «Соціальне право» [4]

Під назвою «Актуальні проблеми соціального права» друкувались збірники наукових праць: в ЛНУ імені Івані Франка (2016, 2020), в Інституті права імені І. Малиновського НУ «Острозька академія» (2016), в НУ «Одеська юридична академія» (2017) та ін.

Журнал «Соціальне право» заснований та регулярно видається у КНУ імені Тараса Шевченка з 2016 року.

Відкинувши випадкові та певні кон'юнктурні причини вживання вказаного словосполучення, та поглянувши на це через *теорію імені* [5], слід зробити висновок про те, що вибір саме таких назв слід вважати обставиною, яка не є довільною [6, 96, 100].

2. Певним парадоксом є те, що невипадковість практичного вживання певної назви ще не означає її свідомого застосування.

Це значно посилює потребу у розвитку методології «соціального права», у т. ч. у напрямку поглиблення розуміння його суті та визначення.

Певні міркування щодо визначення соціального права автором вже висловлені і послідовно відстоюються [7]. Проте, це не свідчить про готовність запропонувати певний варіант такого визначення. Стриманість

та обережність краще всього пояснює думка цитована відомим французьким соціологом Ж. Гурвічем про те, що *не має нічого більш складного аніж визначення* соціального права, а також про те, що *одне ясно, що йому надають безподібну значущість* ... а *навколо нього все більше і більше розвивається містицизм*. Сьогодні ситуація в питанні пізнання соціального права не на багато змінилася. А тому кожна характеристика, яку має включає визначення соціального право вимагає максимальної виваженості та аргументованості.

3. Слід підтримати думку про те, що методологія соціального права включає *необхідність перегляду уявлень про право* взагалі. Це не є простим завданням потребує широкої міжгалузевої дискусії та використання методів різних наук і в повній мірі стосується його визначення.

Буквальний семантичний аналіз, який вже проводився автором, не дав остаточних результатів щодо виокремлення суттєвих ознак соціального права для їх поєднання у дефініції.

Труднощі стосуються слова «право», визначення якого це здебільшого тривала історія теоретичних накопичень з неясними перспективами. Обсяги накопичень настільки значні, що здача визначення права може видаватися як така, що не має практичного сенсу.

Прикметник «соціальний» у якості характеристики права також є «незручним» та неоднозначним.

Роздуми у вказаному напрямі продовжуються, пошук найбільш природних характеристик триває. Він насьогодні сконцентрований навколо поняття *соціальний зв'язок*, в якому вбачається об'єкт соціального права і через який це явище може бути відмежоване від інших понять.

Поглибленню розумінню суті соціального права, доведенню припущення щодо його об'єкту істотно сприяє *теорія імен* вже згадана попередньо.

Теорія імені це доволі розвинута наукова форма, представлена в працях лінгвістів, семіотиків, логіків, філософів. Насамперед, привертають увагу антропонімічний (лінгвістичний) та філософський аспекти цієї теорії.

Поясненню суті соціального права через розкриття особливостей його назви слугує одна із класифікації імен, яка пропонується згаданою теорією. Мова йде про поділ імен за граматико – семантичним значенням (або за розрядами імен). За таким критерієм імена поділяються на *власні* та *загальні*.

Коротко їх можна описати так: перші це слова, які вказують один предмет, одне явище, другі це слова для позначення узагальнених груп предметів (явищ).

Якщо через призму цієї класифікації подивитися систему права, то стає очевидним що галузі права здебільшого мають власні імена (назви, найменування). Вони за звичним теоретичним припущення детермінуються предметом та методом. За небагатьма виключеннями до ним дотаються інші галузеутворюючі критерії. Наприклад, так сталось при формування теоретичних засад права соціального забезпечення.

Соціальне право слід вважати *загальним ім'ям*, узагальнюючим позначенням властивості правового оформлення соціального зв'язку, який прослідковується в предметах різних галузей права.

Певним доказом цього припущення слід вважати практику використання традиційного «предметно-методного» підхіду при визначення соціального права. Саме так виникають твердження про соціальне право як про комплексну галузь, надгалузь, нормативне утворення і т. п. Не знаходячи завершеності такі гіпотетичні пояснення обмежуються поєднанням в соціальному праву деяких сталих існуючих на сьогодні галузей права. Таких як трудове право, право соціального забезпечення, право соціального захисту та інших залежно від ініціативи автора в конкретний момент висловлювання.

Відповідно, кожна спроба реалізації «класичного» галузевого («предметно-методного») методологічного підходу при визначенні соціального права є незавершеною. З точки зору теорії імен при цьому відбувається перетворення загальної назви нормативно відображеного узагальненого явища соціального зв'язку у власну назву начебто «нової» галузі права. Частіш всього така мета авторами певних описів соціального права не ставиться. Проте, відхилення від предмету, який в теорії імен називається денотатом, та порушення принципу предметності відбувається.

Якщо цю думку взяти за основу, то подальший аналіз соціального права набуває цілеспрямованості, у т. ч. в аспекті вивчення того, як відповідне словосполучення співвідноситься з конкретним об'єктом реальної правової дійсності.

---

1. Пилипенко П. Д. Соціальне право: становлення та перспективи// Право України. 2022. № 2. С. 64 - 75

2. Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка: 40 років наукової та освітньої діяльності. Львів, ЛНУ імені Івана Франка. 2016. 80 с.

3. Приймаючи до уваги, що «поняття» як форма мислення передбачає наявність певного сталого змісту, та, враховуючи відсутність єдності у поглядах на зміст «соціального права», слід вважати для його позначення в межах даного викладення найбільш доречним назву «словосполучення» як найбільш нейтрального.

4. Бориченко К. В. Соціальне право: навч. - метод. посібник. / К. В. Бориченко., А. О. Гудзь. Одеса: Фенікс, 2023. 22 с. : https://doi.org/10.32837/11300.24086

5. Теорія імен – міждисциплінарний науково організований підхід до вивчення походження та правила використання назв (імен). Зокрема, це складова науки логіки (див. наприклад, Гнатюк Я.С. Основи логіки : Навчальний посібник - ІваноФранківськ: Видавець І.Я.Третяк, 2009. с.)

6. Конверський А. Є. Логіка. Розділ 5. Елементи теорії імен. С. 97 : http://www.philosophy.univ.kiev.ua/uploads/editor/Files/LIBRARY/KONVERSKII/5.pdf 9

7. Зокрема, Панасюк О. Т. Поняття соціального права: методологія визначення\\ Соціальне право. 3/2018; Соціальне право : за крок до визначення\\Соціальне право. № 3/2023 та ін.

Тетяна Парпан

доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Протягом тривалого періоду предметом дискусій серед науковців-правників було питання запровадження інституту призупинення трудового договору. Поштовхом для його появи в царині трудового права стала необхідність збереження економічного та соціального балансу інтересів та можливостей сторін трудових відносин в умовах повномасштабної війни між росією та Україною.

Прийнятий 15 березня 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріпив право працівника та роботодавця призупиняти дію трудового договору, якщо відсутня можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, пе-

редбачені трудовим договором, у зв'язку із збройною агресією проти України. Кожна зі сторін отримала право ініціювати призупинення трудового договору на строк сукупно не більше ніж 90 календарних днів під час дії воєнного стану. Продовжити строк (понад 90 календарних дів) допускається лише за згодою сторін, але не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин та, водночас, не позбавляє права його сторони припинити трудовий договір з підстав, визначених законом.

Норми щодо призупинення дії трудового договору, як і означений закон, діють лише у період дії воєнного стану та втрачають чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. Винятком є норма, яка стосується відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору (ч.4 ст.13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Отже, після припинення або скасування воєнного стану, фактично, така категорія як «призупинення трудового договору» повинна була б зникнути з правового поля. Проте, якщо дивитися в перспективі прийняття проєкту Трудового Кодексу України (2026 року), інститут призупинення трудового договору має відродитися. При цьому, кількість підстав призупинення трудового договору збільшиться.

До прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зупинення роботи було можливим лише на випадок простою (ст.34 КЗпП України). Простій (зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами) є однією з підстав переведення працівника на іншу роботу. Переведення працівника в разі простою відбувається лише за згодою працівника, з урахуванням його спеціальності і кваліфікації працівника та є тимчасовим. На тому ж підприємстві, в установі, організації таке переведення дозволяється на весь час простою. Якщо ж переведення відбувається на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості, воно обмежується строком – до одного місяця.

Незалежно від того, які причини зумовили простій, необхідність в їх усуненні очевидна. Причому, йдеться не лише про інтереси роботодавця, адже упродовж простою і працівник позбавляється можливості виконувати на своєму робочому місці свої трудові обов'язки, а це своєю чергою може негативно вплинути на розмір його заробітку.

У проекті Трудового Кодексу (2026 р.) (далі – Проект ТК), простій теж розглядається як підстава тимчасового переведення працівника на іншу роботу. Водночас, автори законопроєкту бачать у цьому підставу для призупинення трудового договору. Призупиненням трудового договору згідно зі ст. 84 проєкту ТК, вважається тимчасове увільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове увільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відповідно до ч.2 ст.81 Проекту ТК, роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем в разі простою матиме право тимчасово, не більше ніж на 90 днів, перевести працівника до іншого роботодавця, за умови обов'язкової письмової згоди працівника. Працівнику, якого переводять до іншого роботодавця, гарантується збереження середньої заробітної плати, яку він мав на попередньому місці роботи, та виплати компенсації транспортних витрат, витрат на тимчасовий найм житла і оплату комунальних послуг.

На період такого тимчасового переведення, трудовий договір з роботодавцем, який переводить працівника, призупиняється, а з роботодавцем, до якого працівник тимчасово переводиться, укладається строковий трудовий договір на час такого переведення.

Ця законодавча ініціатива виглядає логічною та обґрунтованою, оскільки сторони трудових відносин мають бути зацікавлені вживати заходи, які б допомогли уникнути негативних наслідків, викликаних простоєм.

Поряд цим, хотілося б звернути увагу на ще одну законодавчу ініціативу, яка передбачає спробу вирішити питання наслідків відмови працівника від переведення на іншу роботу. Пропонується надати роботодавцю право розривати трудовий договір з працівником у разі відмови останнього від переведення на іншу роботу або відсутності іншої роботи, з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру (ч.1 ст.94 Проєкту ТК). Запроваджуючи таку новелу, законодавцю варто закріпити вимогу щодо необхідності обґрунтування цієї підстави звільнення, з метою захисту працівника від зловживань з боку роботодавця.

Крім випадку пов'язаного із переведення в разі простою, трудовий договір також призупиняється на строк: відсторонення працівника від роботи; виконання працівником державних або громадських обов'язків;

до вирішення питання про переведення на іншу роботу працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана, або на строк попередження про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; відсутності працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України; навчання працівника за направленням роботодавця з відривом від роботи; застосування до працівника запобіжного заходу, передбаченого Кримінальним процесуальним кодексом України, що виключає можливість виконання ним роботи; відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більше ніж три робочих дні/зміни поспіль; участі працівника у страйку; неможливості обох сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, у зв'язку із певною подією (наприклад, загрозою поширення пандемії, у разі збройної агресії, надзвичайної ситуації, спричиненої катастрофою) або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю та/або здоров'ю працівника, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності; в інших випадках тимчасового увільнення працівника від роботи (трудових обов'язків), передбачених законом, колективним договором (ч.2 ст.84 проєкту ТК).

Працівнику, з яким призупиняється трудовий договір, гарантується збереження місця роботи, посади на строк призупинення. Вимоги щодо збереження заробітної плати (повністю чи частково) встановлюються законодавством, або ж, можуть бути визначені у договірному порядку: колективним або трудовим договором.

Як бачимо, автори законопроєкту лобіюють розширення сфери договірного регулювання трудових відносин, що є доречним, а іноді необхідним в умовах нинішньої адаптивної економіки, яка вимагає від сторін трудового договору якнайшвидше прилаштуватися до сучасних реалій.

Загалом, запровадження інституту призупинення трудового договору дозволить виробити єдиний алгоритм дій у ситуаціях, пов'язаних із вимушеною зупинкою роботи працівником, а також убезпечити сторони трудових відносин від непорозумінь та суперечностей за відповідних обставин.

Пилипенко П.Д.

доктор юридичних наук,
професор кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

ПРО ТИМЧАСОВУ (АГЕНТСЬКУ) РОБОТУ АБО "АУТСТАФІНГ" ПО УКРАЇНСЬКИ

У Проєкті Трудового кодексу України, поданому до Верховної Ради України урядом передбачається новий вид трудового договору «про тимчасову (агентську) роботу. Стаття 67-ма визначає його, як «особливий вид трудового договору, який укладається між тимчасовим працівником і роботодавцем (агенством з тимчасового працевлаштування), з метою направлення працівника на певний час для виконання роботи за завданням та під контролем зазначеної агенством особи (користувач тимчасової роботи), а агентство з тимчасового працевлаштування зобовязується виплачувати працівнику за це заробітну плату».

З аналізу цього визначення напрошується декілька зауважень концептуального характеру. По-перше, не зрозуміло, чому особу, яка наймається на роботу за таким трудовим договором позначено, як «тимчасовий працівник», якщо у частині четвертій цієї статті йдеться про те, що за терміном чинності договір може бути строковим і навіть-безстроковим.

Строковий договір про тимчасову (агентську) роботу може бути укладено на одноразове направлення до користувача тимчасової роботи. Строк дії такого договору може бути встановлено до певної календарної дати, на певний період, що обчислюється днями, тижнями, місяцями або роками, до виконання певного завдання або довиникнення, зміни чи припинення певних обставин. Максимальна тривалість строкового трудового договору про тимчасову (агентську) роботу, а також загальна максимальна тривалість послідовних строкових трудових договорів про тимчасову агентську роботу, укладених з одним і тим самим тимчасовим працівником для виконання однієї і тієї ж роботи, становить три роки. Послідовними строковими трудовими договорами про тимчасову (агентську) роботу вважаються трудові договори, перерва між якими становить не більше двох тижнів. Зрештою, й робота, яку такий працівник виконуватиме за скеруванням для «користувача тимчасової роботи» не завжди матиме тимчасовий характер. Більше того, визначення тимчасової роботі у Проєкті не надається.

По-друге, та обставина що обов'язок наймача (агентсва з тимчасового працевлаштування) обмежується лише виплатою працівнику заробітної плати свідчить про те, що такий договір не відповідає вимогам статті 40 Проєкту де зазначається, що роботодавець крім виплати зарплати зобов'язується забезпечувати належні, безпечні і здорові умови праці. І навіть те, що договір про тимчасову роботу визначається тут, як «особливий вид трудового договору» не можна вважати вирішенням проблеми. Адже прикметник «особливий» вживається у Проєкті кодексу стосовно також трудових договорів про надомну,дистанційну, домашню роботу тощо.

У Проєкті (ст.67) зазначається, що у трудовому договорі про тимчасову (агентську) роботу роботодавцем може бути юридична особа або фізична особа-підтриємець–агенство з тимчасового працевлаштування, а користувачем такої роботи–будь-яка фізична або юридична особа, за завданням та під контролем якої тимсовий працівник тимчасово працює.

Видається, що перекладання функції контролю роботодавця за виконанням працівником роботи на конкретного «користувача тимчасової роботи» також не відповідає ст. 40 цього Проєкту та суперечить природі трудових відносин. І навіть, те, що у визначенні трудового договору про тимчасову (агентську) роботу вказано, що у ньому має бути відображено виконання працівником роботи за завданням та під контролем зазначеної агенством особи (користувача тимчасової роботи) також не вирішує проблему. Адже приймаючи такого працівника на роботу роботодавець може не знати потенційного користувача. І вочевидь про функцію контролю за використанням роботи у конкретного користувача такої роботи мало б відображатися у договорі між агенством з тимчасового працевлаштування та користувачем тимчасової роботи. Але це вже цивільно-правовий договір.

Проєкт передбачає також, що трудовий договір про тимчасову (агентську) роботу, крім загальних умов та інформації, що міститься у статті 48 цього Кодексу, повинен визначати умови щодо:

- форми та порядку направлення тимчасового працівника на роботу до користувача тимчасової роботи, а також порядку його відкликання;
- розміру та порядку виплати заробітної плати за роботу за завданням та під контролем користувача тимчасової роботи, а також заробітної плати, якщо вона виплачується за періоди між направленнями на роботу до користувача тимчасової роботи;
- норми тривалості робочого часу тимчасового працівника.

І тут знову маємо певні суперечності з укладанням трудового договору та деякими умовами зазначеними у статті 68-й Проєкту Кодексу. Це стосується розміру виплати заробітньої плати за роботу, яку тимчасовий працівник буде здійснювати за завданням та під контролем користувача тимчасової роботи, а також заробітньої плати, яка виплачуватиметься йому за періоди між скеруванням від одного користувача роботи до іншого. На момент укладення трудового договору навряд чи буде відомо про фактичну зарплату яку працівник буде отримувати. Можливо усі ці умови мали б відображатися у направлені, яке видається працівнику перед скеруванням його для роботи у конкретного користувача.

Щодо самого направлення, то відповідно до статті 69 Проєкту воно має бути надано тимчасовому працівникові агентством з тимчасового працевлаштування не менше ніж за два робочих дні до початку роботи, крім випадків, коли працівник не погоджується приступити до роботи раніше. У направленні на роботу до користувача тимчасової роботи працівникові повинні бути визначені трудова функція, дата початку та закінчення роботи. До початку роботи тимчасовий працівник має бути поінформований агентством з тимчасового працевлаштування про основні умови праці, що застосовуються у користувача тимчасової роботи, зокрема розмір заробітної плати та умови оплати праці, режим і тривалість робочого часу, час відпочинку, в тому числі тривалість відпустки. Крім того, тимчасовий працівник має бути поінформований про порядок доступу до робочого місця та контактну особу користувача тимчасової роботи, яка зобов'язана надавати всю необхідну інформацію про умови праці. Тимчасовий працівник має право відмовитися від роботи у користувача тимчасової роботи, повідомивши агенство з тимчасового працевлаштування не пізніше одного робочого дня з дня отримання направлення від агентства з тимчасового працевлаштування. Така відмова не вважається порушенням трудових обов'язків.

У період виконання тимчасовим працівником роботи користувач тимчасової роботи зобов'язаний забезпечити йому такі самі умови праці, як і працівникам користувача, передбачені трудовим законодавством та колективним договором.

Окремо регулюються гарантії тимчасовим працівникам у періоди між направленнями на роботу. Зокрема, якщо такі періоди виникають не частіше одного разу на місяць і тривають до п'яти робочи днів поспіль, за умови, що тимчасовий працівник працює за безстроковим договором про тимчасову (агентську) роботу, а також коли такий строковий договір

не припиняється у зв'язку із закінченням роботи у конкретного користувача тимчасової роботи, то вони не оплачуються. За інші дні між направленнями на роботу агенство з тимчасового працевлаштування повинне виплачувати тимчасовому працівникові гарантійні виплати у розмірі не менше мінімального місячного окладу.

Щоб зробити висновок про доцільність розміщені у Трудовому кодексі норм, які регулюватимуть, так звану "тимчасову (агентську) роботу" достатньо як видається процитованого матеріалу. Зрозуміло, що йдеться тут про відомий ще з 80-х років минулого століття такий вид залучення до праці, як аутстафінг. Суть якого полягає у передачі персоналу в оренду фактичним роботодавцем іншій компанії-замовнику за цивільно правовим договором. Тобто, предметом договору аутстафінгу є надання послуг персоналом для виконання ним роботи для іншої фізичної чи юридичної особи-замовника. Особливістю здійснення переданим у такий спосіб персоналом своїх трудових функцій є те, що такі працівники підпорядковуються трудовому розпорядку замовника, працюючи на його території хоч офіційно залишаються працевлаштованими у компанії надавача послуг (аутстафера).

Крім певних переваг використання такого способу оренди персоналу існують також деякі недоліки його застосування. І вони позначаються передусім на працівниках "переданих в оренду". Це і не визначеність з роботою, коливаннями розміру зарплати при зміні замовника, дотриманням режиму праці і деякі інші незручності.

Безперечно, що такий спосіб організації праці відкидати на сьогодні не можна. Але чи варто його виділяти і розміщувати першим регулювання таких відносин у Трудовому кодексі? Вже навіть те, що для цього виду договору у Проєкті виокремлено самостійний підрозділ (Тимчасова (агентська) робота) свідчить про іншу, відмінну від трудових юридичну природу таких відносин.

Раданович Н.М.,

доктор юридичних наук,
доцент кафедри теорії та філософії права
ЛНУ імені Івана Франка

ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ КРІЗЬ ПРИЗМУ ЕКОНОМІЧНОЇ СВОБОДИ

Суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності (стаття 15 Конституції України). У такий спосіб на конституційному рівні задекларовано різні види соціальної свободи в Україні, зокрема свободу економічну. З цього приводу можна також навести юридичні позиції Конституційного Суду України (далі – КСУ):

«…. конституційно-правовий зміст поняття економічної свободи не передбачає отримання конкретних результатів від здійснення економічної діяльності, однак він включає і захист від ризиків, пов'язаних зі свавільними, непередбачуваними й необґрунтованими рішеннями та діями органів публічної влади, зокрема щодо податкового регулювання» [Рішення КСУ у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців двадцять четвертого, двадцять п'ятого, двадцять шостого розділу I Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо уточнення деяких положень та усунення суперечностей, що виникли при прийнятті Закону України „Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні" від 23 березня 2017 року № 1989–VIII від 5 червня 2019 року № 3-р(I)/2019];

«в Україні як соціальній, правовій державі політика спрямовується на створення умов, які забезпечують достатній життєвий рівень, вільний і всебічний розвиток людини як найвищої соціальної цінності, її життя і здоров'я, честь і гідність. Утвердження та дотримання закріплених у нормативно-правових актах *соціальних стандартів* є конституційним обов'язком держави…» [Рішення КСУ у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005];

«запроваджене обмеження максимального розміру пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших

доплат до пенсії, установлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, призвело до порушення сутності конституційних гарантій щодо забезпечення соціального захисту цих осіб, що є порушенням зобов'язань держави, які випливають зі змісту статей 3, 16, 50 Конституції України в їх взаємозв'язку» [Рішення КСУ у справі щодо гарантованого рівня соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи) від 20 березня 2024 року № 2-р(II)/2024].

У викладеному простежується сутність економічної свободи як захищеного від втручання *максимального обсягу свободи* і збереження її *мінімального обсягу* (мінімального стандарта).

Мінімальний стандарт економічної свободи щонайперше дотримується завдяки праву на соціальний захист, яке зумовлює високу активність держави. У зв'язку з цим виникають питання щодо юридичної природи окремих регулятивних засобів, які формують зміст і обсяг цього права. Йдеться про відповідні юридичні дозволи, зобов'язування, заборони та їх оцінювання крізь призму економічної свободи.

Наприклад, ***пільги (допомоги, компенсації)*** *є юридичними дозволами для особи, що виконують функцію збереження (відновлення) економічної свободи*: «Утверджуючи і забезпечуючи права і свободи громадян, держава окремими законами України встановила певні соціальні пільги, компенсації і гарантії, що є складовою конституційного права на соціальний захист і юридичними засобами здійснення цього права, а тому відповідно до частини другої статті 6, частини другої статті 19, частини першої статті 68 Конституції України вони є загальнообов'язковими, однаковою мірою мають додержуватися органами державної влади, місцевого самоврядування, їх посадовими особами» [Рішення КСУ у справі про соціальні гарантії громадян від 9 липня 2007 року №6-рп/2007]; «…в кожному конкретному випадку має бути встановлено, чи пов'язані пільги з неможливістю особи мати заробіток, втратою такого заробітку або недостатнім рівнем життєвого забезпечення особи та непрацездатних членів її сім'ї, а також чи спрямовані вони на забезпечення достатніх умов життя, сумісних із людською гідністю» [Рішення КСУ у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 22 травня 2018 року № 5-р/2018].

Таку ж функцію – збереження (відновлення) економічної свободи покликані виконувати:

- позитивні обов'язки (юридичні зобов'язування) держави («приписи статей 1, 3, 21, 28, 46, 48 Конституції України у їх взаємозв'язку вказують на позитивний обов'язок держави забезпечувати безумовний захист людської гідності та мінімальний соціальний захист людини, визначений приписами частини третьої статті 46 Конституції України. Зокрема, ідеться про внормування призначення та систематичну виплату протягом певних періодів, визначених законом, пенсій, інших видів соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, у розмірі, не нижчому від прожиткового мінімуму, установленого законом для відповідної категорії осіб» [Рішення КСУ у справі щодо гарантованості пенсії, що є основним джерелом існування, не нижче прожиткового мінімуму від 22 березня 2023 року № 3-р(II)/2023]);

- юридичні заборони для держави**,** як-от: «у статті 46 Конституції України передбачено, що громадяни мають право на соціальний захист, зокрема у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, тому для забезпечення конституційного права кожного на працю, встановленого статтею 43 Основного Закону України, повинні бути закріплені певні гарантії, а саме *заборона* на звільнення працівника з ініціативи власника в період тимчасової непрацездатності такого працівника. Закріплення в Основному Законі України права громадян на соціальний захист сприяє виконанню обов'язку держави зі створення умов для реалізації громадянами права на працю, що корелюється з вимогами приписів Основного Закону України (частина друга статті 43) та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (статті 16, 17), а заборона звільнення працівника з ініціативи власника у період перебування такого працівника у відпустці є такою, що забезпечує реалізацію його конституційного права на відпочинок, закріпленого статтею 45 Конституції України» [Рішення КСУ у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019].

У зв'язку з цим важливо розуміти природу ***дискреційних повноважень*** *держави як особливого різновиду юридичного дозволу для держави*, що великою мірою впливає на обсяг економічної свободи. Відтак оцінювати такі повноваження потрібно з огляду на збереження (відновлення) економічної свободи:

- «держава виходячи з існуючих фінансово-економічних можли-

востей *має право вирішувати соціальні питання на власний розсуд*. Тобто у разі значного погіршення фінансово-економічної ситуації, виникнення умов воєнного або надзвичайного стану, необхідності забезпечення національної безпеки України, модернізації системи соціального захисту тощо *держава може* здійснити відповідний перерозподіл своїх видатків з метою збереження справедливого балансу між інтересами особи та суспільства. Проте *держава не може* вдаватися до обмежень, що порушують сутність конституційних соціальних прав осіб, яка безпосередньо пов'язана з обов'язком держави за будь-яких обставин забезпечувати достатні умови життя, сумісні з людською гідністю» [Рішення КСУ у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 22 травня 2018 року № 5-р/2018];

- «норми-принципи частини п'ятої статті 17 Конституції України щодо забезпечення державою соціального захисту громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей *є пріоритетними й мають безумовний характер*; тобто заходи, спрямовані на забезпечення державою соціального захисту вказаної категорії осіб, зокрема у зв'язку *з економічною доцільністю, соціально-економічними обставинами, не можуть бути скасовані чи звужені»* [Рішення КСУ у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень другого речення частини сьомої статті 43, першого речення частини першої статті 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 20 грудня 2016 року № 7-рп/2016];
- «Верховна Рада України *може встановлювати, модернізувати або поновлювати види державної* допомоги сім'ям з дітьми, змінювати розмір цієї допомоги, механізми її нарахування та надання, оскільки вони не закріплені в Конституції України, а визначаються у законах *відповідно до соціальної політики держави*. Проте такі законодавчі зміни *не можуть бути спрямовані* на ухилення держави від її обов'язків, визначених, зокрема, у статтях 3, 24, 51 Основного Закону України» [Рішення КСУ у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) по-

ложень пункту 7 розділу ІІ Закону України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» від 7 листопада 2018 року № 9-р/2018];

- «держава *може змінювати* законодавче регулювання у сфері соціального захисту осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, проте в разі зміни такого регулювання вона *не повинна вдаватися* до обмежень, що порушують сутність їх індивідуальних прав, а досягнутий рівень соціального захисту має бути збережено» [Рішення КСУ у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпункту 13 пункту 4 розділу І Закону України "Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України" від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 7 квітня 2021 року № 1-р(ІІ)/2021].

Відповідно юридичні дозволи, зобов'язування і заборони, що формують зміст і обсяг права на соціальний захист мають оцінюватися системно, з огляду на їх адресата та функціональне призначення для збереження (відновлення) та розширення економічної свободи людини.

Раневич О.Ю.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИПЛАТИ ПЕНСІЙ ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЯМ

Усталено пенсійне забезпечення державних службовців визначається нормами ст. 37 Закону України "Про державну службу" від 16.12.1993 року № 3723-XII, п. 10 і 12 Прикінцевих та перехідних положень Закону України "Про державну службу" від 10.12.2015 року № 889-VIII.

Вказані законодавчі акти регулюють правовідносини збереження права особи на пенсію державного службовця та визначають умови її призначення. Однак, аналіз цих актів дозволяє нам встановити відсутність в них правил виплати пенсій державним службовцям.

Своєї актуальності питання виплати пенсій державним службовцям

набули після спроб їхнього підзаконного регулювання, чим не завжди гарантувалися права державних службовців у сфері пенсійного забезпечення.

За таких умов, важливим є п. 12-1 Прикінцевих та перехідних положень Закону України "Про державну службу" від 10.12.2015 року № 889-VIII, згідно з яким виплата, припинення та поновлення виплати пенсій, призначених відповідно до статті 37 Закону України "Про державну службу" (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 52, ст. 490 із наступними змінами), здійснюються в порядку, передбаченому Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

Норми п. 12-1 Прикінцевих та перехідних положень Закону України "Про державну службу" від 10.12.2015 року № 889-VIII визначають саме Закон і цей Закон застосовується до правовідносин виплати, припинення виплати, поновлення пенсій державного службовця. Якщо ми маємо визначено Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" як законодавчий акт, що підлягає застосуванню до згаданих відносин, то законодавець не передбачає в цьому випадку підзаконного правового регулювання означених відносин.

Тому, на сьогодні в імперативному порядку визначений Закон, який регулює правовідносини виплати пенсії державного службовця, іншого не передбачено.

Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом. Зміна умов і норм загальнообов'язкового державного пенсійного страхування здійснюється виключно шляхом внесення змін до цього Закону (Преамбула).

Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" також встановлено те, що виключно законами про пенсійне забезпечення визначаються умови, норми та порядок пенсійного забезпечення (ч. 3 ст. 4 цього Закону).

Згідно зі ст. 47 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсія виплачується щомісяця, у строк не пізні-

ше 25 числа місяця, за який виплачується пенсія, виключно в грошовій формі за зазначеним у заяві місцем фактичного проживання пенсіонера в межах України незалежно від задекларованого або зареєстрованого місця проживання пенсіонера організаціями, що здійснюють виплату і доставку пенсій, або через установи банків у порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України.

Стаття 47 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" регламентує правовідносини виплати пенсії, встановлює строки її виплати та визначає грошову форму. Натомість, Кабінету Міністрів України делеговано лише врегулювати порядок виплати і доставки пенсій за місцем проживання пенсіонера або через установи банків, що він й зробив, затвердивши постановами від 16 грудня 2020 року № 1279 Порядок виплати і доставки пенсій та грошової допомоги за місцем фактичного проживання одержувачів у межах України організаціями, що здійснюють їх виплату і доставку та від 30 серпня 1999 року № 1596 Порядок виплати пенсій та грошової допомоги через поточні рахунки в банках.

Таким чином, ст. 47 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" визначено те, що пенсія виплачується щомісяця, у строк не пізніше 25 числа місяця, за який виплачується пенсія. Положення Закону щодо виплати пенсії в залежності від того, як вона нарахована – пенсійним органом самостійно або на підставі рішення суду (оскільки, раніше пенсійний орган порушив закон), Кабінет Міністрів України не вправі змінювати, оскільки законодавчо є встановленими єдині умови виплати пенсій.

Статтею 49 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" визначені умови припинення виплати пенсії. Зокрема, виплата пенсії за рішенням територіальних органів Пенсійного фонду або за рішенням суду припиняється: 1) якщо пенсія призначена на підставі документів, що містять недостовірні відомості; 2) на весь час проживання пенсіонера за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України; 2-1) за заявою пенсіонера про припинення виплати пенсії у зв'язку з тимчасовим проживанням за кордоном; 3) у разі смерті пенсіонера, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим у встановленому законом порядку; 3-1) у разі надання пенсіонеру статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин, відповідно до Закону України "Про правовий статус осіб, зниклих безвісти

за особливих обставин"; 4) у разі неотримання призначеної пенсії протягом 6 місяців підряд; 4-1) у разі непроходження фізичної ідентифікації у випадках, передбачених законодавством; 5) в інших випадках, передбачених законом.

Як бачимо, Законом встановлений вичерпний перелік підстав припинення виплати пенсії, і такий перелік може бути розширений виключно законом.

Принцип законодавчого визначення порядку виплати пенсій, полягає у забезпеченні чітких, рівних та прозорих правил для всіх суб'єктів, що беруть участь у цій системі. Умови виплати або припинення виплати пенсії, права та обов'язки щодо пенсійного забезпечення встановлюються виключно законами України. Це забезпечує правову визначеність і недопущення свавільного регулювання. При цьому цей принцип також передбачає рівність прав і гарантій, адже законодавство повинно гарантувати однакові умови виплати пенсій, незалежно від того чи особа раніше захищала свої права в судовому порядку. Крім того, зазначений принцип пенсійного забезпечення полягає у прозорості умов виплати пенсій, що дає змогу громадянам чітко розуміти свої права та обов'язки. Цей принцип правового регулювання також втілює принцип соціальної справедливості, адже законодавчо врегульовані умови виплати пенсії покликані забезпечити справедливий розподіл пенсійних коштів між усіма учасниками системи. Таким чином, законодавче визначення умов і порядку виплати пенсій забезпечує передбачуваність, стабільність і довіру до пенсійної системи. Це є ключовою складовою соціального захисту населення.

Отже, ст.ст. 47, 49 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" повинні застосовуватися до правовідносин виплати пенсій державним службовцям. Тоді як зміна підзаконними нормативно-правовими актами норм Закону в частині виплати пенсій є неприпустимою.

Ольга Рибак
асистентка кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Оплата праці посідає одне з центральних місць у системі трудових прав працівника, оскільки виступає основним засобом матеріального забезпечення та важливим чинником соціально-економічної стабільності суспільства. Рівень і порядок оплати праці безпосередньо впливають не лише на добробут працівників, але й на ефективність функціонування ринку праці, конкурентоспроможність роботодавців та сталий розвиток економіки загалом. В умовах глобалізації питання формування справедливих і прозорих систем винагороди за працю виходить за межі внутрішньодержавного регулювання та набуває міжнародного виміру.

Міжнародно-правові стандарти у сфері зайнятості відіграють визначальну роль у встановленні мінімальних гарантій оплати праці та забезпеченні захисту трудових прав працівників. Вони закріплюються у актах Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, а також відображені у директивах Європейського Союзу, які поступово набувають юридичної сили на території України.

Особливої актуальності набуває питання відповідності законодавства України про оплату праці міжнародним трудовим стандартам. Це зумовлено необхідністю реалізації положень статті 43 Конституції України, яка гарантує кожному право на оплату праці не нижчу за визначену законом та на своєчасне отримання винагороди за виконану роботу. Процеси реформування трудового законодавства та підготовка нового кодифікованого акта у сфері праці зумовлюють потребу у виробленні науково обґрунтованих підходів до гармонізації національного правового регулювання оплати праці з міжнародно визнаними стандартами.

Щодо ролі актів ЄС у регулюванні оплати праці, то тут існують певні суперечності, адже за загальним правилом Європейський Союз не має повноважень безпосередньо впливати на рівень оплати праці. Визначення розміру заробітної плати, систем оплати праці та рівня винагороди за працю належить до компетенції держав-членів та соціальних партнерів. Підгрунтям до цього твердження є зокрема ст. 153(5) Договору про функціонування ЄС (TFEU), яка прямо виключає оплату праці з компетенції ЄС.

З цього питання висловився і Суд Європейського Союзу, ухваливши рішення від 11 листопада 2025 року у справі C-19/23 (Данія проти Європейського парламенту та Ради ЄС) щодо Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату. яким у переважній більшості підтвердив чинність вищезазначеної Директиви 2022/2041 та визнав, що оплата праці є невід'ємною частиною умов праці, і саме умови праці належать до компетенції ЄС; правотворчість ЄС була б «серйозно обмежена», якби ЄС не міг ухвалювати заходи, які мають непрямий, але позитивний вплив на рівень заробітної плати; директива не встановлює рівень мінімальної заробітної плати, а лише визначає інструменти та рамки, що дозволяють державам забезпечувати її адекватність.

Рішення Суду ЄС підтвердило, що Європейський Союз має право формувати політику, спрямовану на забезпечення гідної оплати праці і захисту прав працівників.

Сучасні тенденції розвитку трудових відносин свідчать про поступовий перехід від централізованих моделей регулювання оплати праці до більш гнучких та персоніфікованих систем. У таких умовах особливої актуальності набувають питання рівної оплати праці усіх працівників.

Тому Європейський Союз ухвалив Директиву про прозорість оплати праці, спрямовану на підвищення прозорості та справедливості на робочому місці серед держав-членів ЄС. Важливість цієї тематики у ЄС пов'язана і з тим, що жінки отримують менше за чоловіків, виконуючи аналогічну роботу або роботу з такою самою цінністю, незважаючи на те, що принцип рівної оплати праці закріплений в нормативно-правових актах ЄС (стаття 157 Договору про функціонування Європейського Союзу) з 1957 року.

Директива набрала чинності у 2023 році, а її ключові положення передбачають, що країни-члени повинні запровадити національні механізми звітності щодо ґендерного розриву в оплаті праці протягом трьох років. Таким чином, з 2026 року великі підприємства (із чисельністю понад 250 працівників) зобов'язані надавати звіти про різницю в оплаті праці за гендерною ознакою, а з 2031 року аналогічну звітність здійснюватимуть всі підприємства із чисельністю 100 і більше працівників. Крім того, Директива передбачає такі вимоги для роботодавців, щоб забезпечити прозорість оплати праці: повідомляти про початковий рівень або діапазон заробітної плати для даної посади в оголошеннях про вакансії або під час співбесіди; заборону запиту про історію заробітної плати; забезпечення права працівників вимагати від роботодавців інформацію про свій особистий рівень оплати праці та про середній рівень оплати

праці з розподілом за ґендерною ознакою для категорій працівників, які виконують однакову роботу та роботу рівної цінності; скасування заборони на розкриття інформації про заробітну плату працівниками іншим особам з метою дотримання принципу рівної оплати праці, а також заборонити відповідні умови в трудових договорах.

Ця Директива створює нормативну основу для справедливості оплати праці на ринку праці ЄС і слугує важливим інструментом боротьби з гендерними диспропорціями в оплаті праці.

Отже, міжнародні стандарти дедалі більше впливають на формування сучасних підходів до регулювання оплати праці. Для України важливим завданням є адаптація національного законодавства до європейських вимог, а також поступове впровадження сучасних моделей організації оплати праці, які б поєднували принципи справедливості, прозорості, гнучкості та ефективності. Це сприятиме не лише належному захисту трудових прав працівників, а й підвищенню конкурентоспроможності українського ринку праці в умовах європейської інтеграції.

УДК 349.2
Orcid 0000-0002-3364-2830

Рим Олена Михайлівна,

професор кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, доктор юридичних наук, професор

Rym Olena Mykhailivna,

Professor of the Department of Social Law, Faculty of Law, Ivan Franko National University of Lviv Doctor of Law, Professor
e-mail: olena.rym@lnu.edu.ua

ЮРИДИЧНА ОСВІТА ПЕРЕД ВИКЛИКАМИ СУЧАСНОСТІ: МІЖ ТРАДИЦІЄЮ ТА НЕОБХІДНІСТЮ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Сучасний розвиток юридичної освіти в Україні відбувається в умовах глибоких суспільних, технологічних та світоглядних трансформацій. Глобалізація, цифровізація, поширення штучного інтелекту, зміна

моделей комунікації та криза довіри до державних інституцій формують нові виклики для правничої професії й одночасно актуалізують питання здатності юридичної освіти відповідати потребам сучасного суспільства.

Особливої актуальності ці питання набувають у контексті багаторічних спроб реформування юридичної освіти в Україні. Дискусія щодо необхідності її модернізації триває фактично з середини 2010-х років і особливо активізувалася після розроблення Концепції вдосконалення правничої освіти у 2016 році [7]. Надалі питання реформування неодноразово ставало предметом законодавчих ініціатив [18; 19], експертних дискусій [1; 3; 4; 7-13; 15; 16; 21; 26; 27] та міжнародних рекомендацій [29; 30] у контексті євроінтеграційних процесів.

Сучасний етап реформи юридичної освіти в Україні демонструє певний парадокс. Увага нормотворців сьогодні значною мірою зосереджена на питаннях доступу до правничої професії, зокрема на посиленні вступних вимог, зміні підходів до заочної форми навчання, розширенні ролі ЄДКІ та централізації системи підготовки правників. Зокрема, 2025 року Комітет Верховної Ради України з питань правової політики схвалив проєкт Концепції законопроєкту про вищу юридичну освіту та первинний доступ до правничої професії, який закріплює фактичну відмову від класичної заочної форми навчання та посилення ролі ЄДКІ [10].

Водночас у професійному середовищі дедалі частіше висловлюється думка, що чергові спроби реформування юридичної освіти нерідко зводяться переважно до зміни формальних умов доступу до професії. Натомість значно менше уваги приділяється самому змісту юридичної освіти, сучасним методикам викладання, розвитку критичного мислення, міждисциплінарності та адаптації освітнього процесу до цифрових змін у суспільстві. Так, П. В. Горінов та О.В. Макарова звертають увагу на фрагментарність реформування юридичної освіти та наголошують на необхідності її системного оновлення відповідно до європейських стандартів і практичних потреб правничої професії [2, с. 22-26]. Г. Л. Чигрина критично оцінює домінування традиційних підходів до підготовки юристів і вважає першочерговим впровадження практикоорієнтованого навчання та сучасних методик викладання [24, с. 431-447]. С. О. Костенко акцентує недостатню адаптацію юридичної освіти до цифровізації та підкреслює необхідність формування у майбутніх правників цифрових компетентностей і навичок роботи з новими технологіями [6, с. 54-60].

Важливо, що в Україні вже затверджено оновлені стандарти вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» для бакалаврського [22] та магіс-

терського [23] рівнів, які містять сучасні компетентнісні підходи, орієнтацію на аналітичне мислення, етичні стандарти, комунікаційні навички та здатність застосовувати принцип верховенства права у складних практичних ситуаціях. Проте сам факт оновлення стандартів ще не гарантує якісної трансформації юридичної освіти на практиці. Система фактично опинилася у ситуації, коли нормативно вже визначено, якими мають бути випускники правничих шкіл «на виході», однак результати навчання часто не відповідають цим очікуванням.

Це підтверджується і сучасними оцінками ринку праці. Попри значну кількість студентів спеціальності «Право» та велику кількість закладів вищої освіти, роботодавці системно говорять про дефіцит якісно підготовлених фахівців, здатних до практичного правового аналізу, комунікації, роботи у міждисциплінарному середовищі та адаптації до цифрових змін [9; 14; 28]. Саме це свідчить про те, що основна проблема юридичної освіти полягає не лише у філігранному доборі тих, хто навчатиметься на правника, та в який спосіб вони здобуватимуть фах, а у невирішеному питанні якості самого навчального процесу та його відповідності сучасним викликам.

Зокрема, у публікації «Що не так із черговою спробою реформування вищої юридичної освіти?» обґрунтовано звертається увага на ризик зведення реформи до механічного підвищення вимог до вступу та централізації професійного доступу без належного переосмислення самої моделі підготовки юриста [25]. У цьому контексті базовим викликом є не зміна процедур, а формування нової філософії юридичної освіти, орієнтованої на розвиток критичного мислення, міждисциплінарності, етичної відповідальності та здатності працювати в умовах цифрової трансформації суспільства.

Доцільно також наголосити, що реформування юридичної освіти в Україні має здійснюватися з урахуванням Закону України «Про вищу освіту» [5], проєкту закону «Про внесення змін до деяких законів України (щодо створення передумов для модернізації мережі закладів освіти)» [17], Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [20], рекомендацій Європейської комісії щодо цифрових компетентностей та етики штучного інтелекту [31], а також рекомендацій ЮНЕСКО [32], Ради Європи [33] та Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) [35] щодо цифрової трансформації освіти, академічної доброчесності та розвитку навичок критичного мислення й міждисциплінарної підготовки фахівців.

Ще одним викликом розвитку юридичної освіти є тривале перебування реформи у стані концептуальної інерції. Це чи не найкраще ілюструє метафора, яку використовує Й. Яблонська-Бонца, цитуючи поета Е. Стахуру: «стоячи на місці, також можна заблукати» [34, с. 166]. Значна частина освітніх програм продовжує орієнтуватися переважно на відтворення традиційної моделі підготовки юриста, яка формувалася в інших соціальних і технологічних умовах. У результаті виникає розрив між тим, чого навчають на юридичних факультетах, та реальними потребами ринку праці і громадянського суспільства, яке постає перед викликами технологічної трансформації.

За сучасними прогнозами, значна частина технічної юридичної роботи може бути автоматизована вже у найближчі десятиліття. Насамперед це стосується діяльності, пов'язаної з аналізом документів, пошуком інформації, підготовкою типових процесуальних документів та виконанням рутинних операцій. Саме тому юридична освіта повинна формувати у майбутніх правників не лише технічні компетентності, а й здатність до критичного мислення, комунікації, правового аналізу та оцінки наслідків застосування технологій.

Важливим викликом для юридичної освіти є також зміна соціально-психологічного середовища, у якому формується сучасний студент. Як слушно зауважує Й. Яблонська-Бонца, поширення культури швидкого споживання інформації, надмірна орієнтація на самопрезентацію та особистий бренд, поверхневе сприйняття складних правових процесів і зниження авторитету академічного знання негативно впливають на формування професійної правничої культури [34, с. 182]. Додаткові ризики створює поширення феномену «постправди», коли емоційна переконливість публічної позиції нерідко починає домінувати над її змістовною та доказовою обґрунтованістю [34, с. 185-186].

Окремої уваги потребує проблема трансформації самої моделі викладання. Сучасні студенти дедалі більше функціонують у цифровому середовищі, сприймають інформацію фрагментарно та звикли до постійної зміни інформаційних потоків. Це створює певний конфлікт між традиційною «аналоговою» моделлю юридичної освіти та новими цифровими способами мислення [34, с. 187]. У зв'язку з цим юридична освіта має поєднувати класичні університетські традиції, орієнтовані на фундаментальність і пошук істини, із сучасними цифровими методами навчання та міждисциплінарними підходами.

Сучасна юридична професія поступово перестає бути виключно сфе-

рою застосування нормативних приписів і набуває виразного міждисциплінарного характеру. Відтак повинна змінюватися і модель підготовки правника. Дедалі більшого значення набуває юрист, здатний працювати з цифровими технологіями, аналізувати функціонування систем штучного інтелекту, оцінювати ризики автоматизованого ухвалення рішень та взаємодіяти з фахівцями інших сфер. Наприклад, сучасний корпоративний юрист перестає бути лише технічним виконавцем правових процедур і перетворюється на активного учасника формування управлінських та бізнесових стратегій. Поряд із цим зберігає фундаментальне значення і класична гуманістична модель юриста як носія правової культури, етичних цінностей та ідеї служіння суспільству [34, с. 170-180].

Таким чином, модернізація юридичної освіти в Україні має стосуватися не лише змін у процедурах доступу до професії, а й зміни самої філософії підготовки правників. Сьогодні юрист повинен не лише знати право, а й уміти працювати з цифровими технологіями, аналізувати складні ситуації та впевнено почуватися у міждисциплінарному середовищі. Якісна вища освіта, розвиток критичного мислення та формування глибокої професійної етики є визначальними для побудови довіри до інституцій. Саме така трансформація, орієнтована на потреби громадянського суспільства, дозволить юридичній спільноті нарешті «зрушити з місця» і забезпечити ефективний захист прав людини у мінливому сучасному світі.

---

1. Відбувся круглий стіл «Реформа юридичної (правничої) освіти в Україні». 2025. URL: https://pravojustice.eu/ua/post/vidbuvsya-kruglij-stil-reforma-yuridichnoyi-pravnichoyi-osviti-v-ukrayini (дата звернення: 24.05.2026).

2. Горінов П. В., Макарова О. В. Теоретико-правові засади реформування вищої юридичної освіти в Україні в контексті європейської інтеграції. Юридичний науковий електронний журнал. 2025. № 1. С. 22-26. URL: https://lsej.org.ua/1_2025/4.pdf (дата звернення: 24.05.2026).

3. Грищенко К., Крейденкова В., Шемелинець І. Наскрізна фахова підготовка правників: переваги, недоліки, міжнародний аспект. Київ, 2021. 28 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1HuHC3jgmUsBa2rY6BdY1gxWZJ1Da6z3a/view?usp=sharing (дата звернення: 24.05.2026).

4. Єфремова І. Реформування чи руйнування юридичної освіти в Україні? Юридична газета online. 2021. URL: https://yur-gazeta.com/

golovna/reformuvannya-chi-ruynuvannya-yuridichnoyi-osviti-v-ukrayini.html (дата звернення: 24.05.2026).

5. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення: 24.05.2026).

6. Костенко С. О. Феномен права цифровізації та його вплив на юридичну освіту. Аналітично-порівняльне правознавство. 2025. № 2. С. 54-60. URL: https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/326787/316608 (дата звернення: 24.05.2026).

7. Концепція вдосконалення правничої (юридичної) освіти для фахової підготовки правника відповідно до європейських стандартів вищої освіти та правничої професії : проєкт. Неофіційний текст від 23.09.2016. URL: https://ips.ligazakon.net/document/NT2731 (дата звернення: 24.05.2026).

8. Концепція розвитку юридичної освіти : проєкт. Верховна Рада України : офіційний сайт. 2020. URL: https://kno.rada.gov.ua/news/main_news/75465.html (дата звернення: 24.05.2026).

9. Концепція розвитку юридичної освіти : проєкт, розроблений та обговорений на робочих зустрічах народних депутатів України спільно з експертами у галузі права та вищої освіти. 2021 URL: https://kno.rada.gov.ua/news/main_news/75652.html (дата звернення: 24.05.2026).

10. Концепція проєкту Закону України про вищу юридичну освіту та первинний доступ до правничої професії. Комітет Верховної Ради України з питань правової політики. URL: https://kompravpol.rada.gov.ua/uploads/documents/34720.pdf (дата звернення: 24.05.2026).

11. Концепція реформування юридичної освіти : проєкт. Неофіційний текст від 27.05.2019 (Не набрав чинності). URL: https://ips.ligazakon.net/document/nt4472 (дата звернення: 24.05.2026).

12. Концепцію реформи юридичної освіти визнано шкідливою : Резолюція Всеукраїнської конференції національних закладів вищої освіти. 2020. URL: https://sud.ua/ru/news/publication/187514-kontseptsiyu-reformi-yuridichnoyi-osviti-viznano-shkidlivoyu-rezolyutsiya-vseukrayinskoyi-konferentsiyi-natsionalnikh-zakladiv-vischoyi-osviti-dokument (дата звернення: 24.05.2026).

13. Мінімальний бал 150: як вплинуло підвищення вступних вимог на систему юридичної освіти. Фундація DEJURE. 2024. URL: https://dejure.foundation/minimalnyj-bal-150-yak-vplynulo-pidvyshhennya-vstupnyh-vymog-na-systemu-yurydychnoyi-osvity/ (дата звернення: 24.05.2026).

14. Недоліки сучасної юросвіти: критичні зауваження роботодавців. Асоціація правників України. 2018. URL: https://uba.ua/ukr/news/5988 (дата звернення: 24.05.2026).

15. Проєкт Концепції реформи юридичної (правничої) освіти. Комітет Верховної Ради України з питань правової політики. 2024. URL: https://kompravpol.rada.gov.ua/news/notice/75481.html (дата звернення: 24.05.2026).

16. Прострочені реформи: що відбувається з правничою освітою на шляху до ЄС. 01.04.2026. URL: https://dejure.foundation/prostrocheni-reformy-shho-vidbuvayetsya-z-pravnychoyu-osvitoyu-na-shlyahu-do-yes/ (дата звернення: 24.05.2026).

17. Про внесення змін до деяких законів України щодо створення передумов для модернізації мережі закладів освіти : проєкт Закону України. 2025. URL: https://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2025/02/974.pdf (дата звернення: 24.05.2026).

18. Про юридичну освіту та юридичну (правничу) професію : проєкт Закону України від 17.10.2017 № 7147-1. URL: https://ips.ligazakon.net/document/JH5IJ1AA (дата звернення: 24.05.2026).

19. Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії : проєкт Закону України від 28.09.2017 № 7147. URL: https://ips.ligazakon.net/document/JH5IJ00A?an=488 (дата звернення: 24.05.2026).

20. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehiya.rozv.VO-23.02.22.pdf (дата звернення: 24.05.2026).

21. Реформування юридичної освіти: готується концепція змін. Національна асоціація адвокатів України. 20.03.2024. URL: https://unba.org.ua/news/8938-reformuvannya-yuridichnoi-osviti-gotuet- (дата звернення: 24.05.2026).

22. Стандарт вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право», спеціальності 081 «Право» : затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 20.07.2022 № 644. URL: https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2022/07/21/081-pravo-bakalavr-zi.zminamy-644-20.03.2023.pdf (дата звернення: 24.05.2026).

23. Стандарт вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право», спеціальності 081 «Право» : затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 20.07.2022 № 643. URL: https://

mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2022/07/21/081-pravo-magistr-zizminami-643-20032023.pdf (дата звернення: 24.05.2026).

24. Чигрина Г. Л. Методологія підготовки юристів: досвід країн ЄС та його впровадження в Україні. Challenges of Legal Science and Education: an Experience of EU Countries and Introduction in Ukraine : collective monograph. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2020. С. 431-447. URL: https://ir.dpu.edu.ua/entities/publication/8b7cb756-b9fe-4661-8f65-22b20fbb5c1f (дата звернення: 24.05.2026).

25. Шемелинець І. Що не так із черговою спробою реформування вищої юридичної освіти? Українська правда. Життя. 2025. URL: https://life.pravda.com.ua/columns/shcho-ne-tak-iz-chergovoyu-sproboyu-reformuvannya-vishchoji-yuridichnoji-osviti-307175/ (дата звернення: 24.05.2026).

26. Юридична освіта: осмислення, виклики та перспективи (пам'яті Юрія Бондаря) : зб. матеріалів круглого столу (м. Київ, 26 берез. 2020 р.) / редкол.: А. М. Завальний, Ю. В. Кривицький, Н. В. Лазнюк. Київ : НАВС, 2020. 110 с.

27. Юристи – носії принципів верховенства права. Чому Україні доведеться реформувати юридичну освіту. Світлана Хилюк, Андрій Бойко. NV. 13.04.2026. URL: https://nv.ua/ukr/ukraine/events/vstup-2026-svitlana-hilyuk-i-andriy-boyko-pro-reformu-osviti-yuristiv-filtri-i-pravila-v-ukrajini-50591593.html (дата звернення: 24.05.2026).

28. Яких змін у юридичній освіті потребує професійна спільнота : обговорення. 11.04.2026. URL: https://umdpl.info/news/yakyh-zmin-u-yurydychnij-osviti-potrebuye-profesijna-spilnota-obgovorennya/ (дата звернення: 24.05.2026).

29. Commission Staff Working Document. Ukraine 2023 Report. Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 2023. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52023SC0699 (date of access: 24.05.2026).

30. Commission Staff Working Document. Ukraine 2024 Report. Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 2024. URL: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15128-2024-INIT/en/pdf (date of access: 24.05.2026).

31. Guidelines on the Ethical Use of Artificial Intelligence and Data in Teaching and Learning for Educators. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2022. URL: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f692aa0b-17a7-11f1-8870-01aa75ed71a1/ (date of access: 24.05.2026).

32. Guidance for Generative AI in Education and Research. UNESCO, 2023. URL: https://www.unesco.org/en/articles/guidance-generative-ai-education-and-research (date of access: 24.05.2026).

33. Holmes W., Persson J., Chounta I.-A., Wasson B., Dimitrova V. Artificial Intelligence and Education: A Critical View through the Lens of Human Rights, Democracy and the Rule of Law. Strasbourg : Council of Europe, 2022. URL: https://www.coe.int/fr/web/education/-/artificial-intelligence-and-education- (date of access: 24.05.2026).

34. Jabłońska-Bonca J. "You Can Get Lost When Standing Still Too." On the Ways of Educating Lawyers. Krytyka Prawa. Niezależne Studia Nad Prawem. 2020. Vol. 12(2). P. 164-189. URL: https://repozytorium.kozminski.edu.pl/server/api/core/bitstreams/8b47c17d-9312-4b9e-b5f6-5882360cbd49/content (date of access: 24.05.2026).

35. OECD Digital Education Outlook 2026: Exploring Effective Uses of Generative AI in Education. Paris : OECD Publishing, 2026. DOI: https://doi.org/10.1787/062a7394-en.

Росохата Д.І.

докторка філософії в галузі права,
старша експертка із законодавства у сфері охорони довкілля
у громадській спілці «Всесвітній Фонд природи Україна»

РОЛЬ ОЦІНКИ ВПЛИВУ НА ДОВКІЛЛЯ У МЕХАНІЗМІ ДОКАЗУВАННЯ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ЗДОРОВ'Ю ВНАСЛІДОК ЗАБРУДНЕННЯ ДОВКІЛЛЯ

Спори, пов'язані з захистом порушеного права людини на безпечне для життя і здоров'я довкілля, не втрачають своєї актуальності в умовах повномасштабного вторгнення та дії мораторію на здійснення заходів державного екологічного контролю. Конституційно-правовою основою такого захисту є положення статті 50 Конституції України, відповідно до якої кожен має право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та

на відшкодування шкоди, завданої порушенням цього права [2]. Правові гарантії передбачені і статтею 9 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища», яка закріплює право громадян на звернення до суду з позовами про відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю внаслідок негативного впливу на довкілля [5].

Водночас удосконалення національного довкіллєвого законодавства у контексті євроінтеграційних процесів зумовлює необхідність переосмислення підходів до забезпечення ефективного захисту екологічних прав громадян. У цьому контексті варто звернути увагу на питання встановлення та доведення причинно-наслідкового зв'язку між діяльністю суб'єктів господарювання та шкодою, завданою особі внаслідок негативного впливу на довкілля.

Судова практика останніх років свідчить про формування різних підходів до встановлення такого причинного зв'язку, зокрема у справах про відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням природоохоронного законодавства [3, 4]. Так, у постановах від 13 грудня 2023 р. та 22 квітня 2024 р. Верховний Суд дійшов висновку про наявність підстав для відшкодування моральної шкоди на підставі висновків експертів, якими було встановлено причинно-наслідковий зв'язок між виробничою діяльністю підприємств та забрудненням атмосферного повітря і станом довкілля у місці проживання позивачів.

На сьогодні, висновок експерта є одним із ключових доказів у такій категорії справ та допомагає встановити зв'язок між діяльністю підприємств та негативним станом атмосферного повітря чи інших компонентів довкілля. Однак у більшості випадків такі висновки концентруються переважно на встановленні факту невідповідності стану довкілля екологічним нормативам, тоді як антропоцентричний підхід, пов'язаний із доведенням шкоди, завданої безпосередньо здоров'ю людини, часто залишається поза увагою [1].

Додатковим викликом є складність та висока вартість проведення відповідних експертиз, що суттєво ускладнює реалізацію особою права на ефективний судовий захист у разі порушення її права на безпечне довкілля. Це зумовлене тим, що саме позивач повинен довести наявність моральної шкоди та причинний зв`язок (висновок про правильне застосування норм права у постанові Верховного Суду від 22.04.2024 у справі № 279/1834/22) [4].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оцінку впливу на довкілля», вплив на довкілля охоплює будь-які наслідки планованої діяль-

ності, у тому числі наслідки для безпечності життєдіяльності людей та їхнього здоров'я. Додатково, стаття 6 цього Закону передбачає, що звіт з оцінки впливу на довкілля (далі – ОВД) має містити опис факторів довкілля, які можуть зазнати впливу, зокрема здоров'я населення, а також оцінку характеру, інтенсивності, тривалості та масштабів такого впливу, включаючи ризики для здоров'я людей [6].

У контексті спорів щодо відшкодування шкоди, завданої здоров'ю, процедура ОВД може відігравати одну з ключових ролей як потенційне джерело доказової інформації щодо наявності причинно-наслідкового зв'язку між діяльністю суб'єкта господарювання та негативними наслідками для здоров'я населення з огляду на таке.

Положення частини другої статті 13 Закону України «Про оцінку впливу на довкілля» передбачають, що якщо під час провадження господарської діяльності, щодо якої здійснювалася оцінка впливу на довкілля, виявлено значний негативний вплив цієї діяльності на життя і здоров'я населення чи довкілля та якщо такий вплив не був оцінений під час здійснення оцінки впливу на довкілля та/або істотно змінює результати оцінки впливу цієї діяльності на довкілля, рішення про провадження такої планованої діяльності за рішенням суду підлягає скасуванню, а діяльність – припиненню [6].

Таким чином, положення частини другої статті 13 Закону України «Про оцінку впливу на довкілля» свідчать, що виявлення значного негативного впливу господарської діяльності на довкілля та здоров'я населення, який не був належним чином оцінений у межах процедури ОВД, є самостійною правовою підставою для скасування у судовому порядку рішення про провадження відповідної діяльності та її припинення. У цьому контексті важливості набувають результати заходів державного екологічного контролю, зокрема позапланових перевірок, у межах яких можуть бути зафіксовані відповідні показники негативного впливу діяльності на довкілля та здоров'я населення.

Фіксація таких порушень, на наше переконання, створює належні умови та підстави для подальшого звернення осіб до суду як з вимогами про припинення діяльності суб'єкта господарювання, так і з позовами про відшкодування шкоди, завданої порушенням права на безпечне для життя і здоров'я довкілля. Водночас ефективність реалізації зазначених механізмів значною мірою залежить від належного функціонування процедури ОВД та якості оцінки ризиків для здоров'я населення.

Так, практика реалізації процедури ОВД в Україні свідчить про наявність суттєвих проблем у частині оцінки впливу на здоров'я населення.

Незважаючи на законодавчо встановлений обов'язок врахування, зокрема ризиків для здоров'я людей, відповідна складова у значній кількості звітів з ОВД має формальний характер [7, с. 2]. У результаті громадяни, які зазнали негативного впливу забруднення довкілля, стикаються зі значними труднощами у доведенні причинно-наслідкового зв'язку між діяльністю конкретного підприємства та шкодою, завданою їхньому здоров'ю. Наведене може ускладнити реалізацію права на відшкодування шкоди та знизити ефективність судового захисту екологічних прав громадян.

Так, з метою гарантування дотримання конституційних прав громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля, особливого значення набуває необхідність удосконалення нормативного та методичного забезпечення оцінки впливу на здоров'я населення у межах процедур ОВД, а саме:

1. запровадити науково обґрунтовані методики оцінки ризиків для здоров'я;
2. інтегрувати медико-санітарні критерії до екологічної оцінки;
3. підвищити вимоги до якості звітів з ОВД в частині належного аналізу впливу планованої діяльності суб'єкта господарювання на довкілля та його окремі компоненти, а також прогнозовані наслідки для здоровя населення.

Запровадження таких заходів сприятиме не лише підвищенню ефективності здійснення державного екологічного контролю, але й формуванню належної доказової бази для встановлення та доведення причинно-наслідкового зв'язку між забрудненням довкілля та шкодою, завданою життю і здоров'ю людини.

---

1. Інженерно-екологічна експертиза. Судово-експертне бюро України. URL: https://sebu.com.ua/inzhenerno-ekologichna/ (дата звернення: 10.05.2026).

2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

3. Постанова Верховного Суду від 13.12.2023 у справі № 279/1856/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115751910 (дата звернення: 10.05.2026).

4. Постанова Верховного Суду від 22.04.2024 у справі № 279/1834/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118868218 (дата звернення: 10.05.2026).

5. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25.06.1991 № 1264-XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 41. Ст. 546. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text (дата звернення: 10.05.2026).

6. Про оцінку впливу на довкілля: Закон України від 23.05.2017 № 2059-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2059-19#Text (дата звернення: 10.05.2026).

7. Як підвищити ефективність оцінки впливу на довкілля в Україні? Policy paper. МБО «Екологія, Право, Людина». 2021. URL: https://epl.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/policy_paper_OVD.pdf (дата звернення: 10.05.2026).

Середа О.Г.,

докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Правовий статус суб'єктів трудових відносин в умовах збройного конфлікту є однією з найбільш гострих і водночас методологічно складних проблем сучасної науки трудового права. Повномасштабне вторгнення зумовило виникнення цілого комплексу правових колізій, які не мають аналогів у вітчизняній правотворчій і правозастосовній практиці. Серед них - проблема розірвання трудового договору, укладеного між працівником та роботодавцем, чиє місцезнаходження опинилося на території активних бойових дій або на тимчасово окупованій російською федерацією території.

Тривалий час вітчизняне трудове законодавство не містило адекватного правового механізму для врегулювання цього питання. Кодекс законів про працю України, що був сформований переважно ще за радянської доби та адаптований до умов мирного часу, не передбачає процедури розірвання трудового договору без участі роботодавця в ситуа-

ції, коли контакт з останнім є фізично або організаційно неможливим унаслідок обставин збройного конфлікту. Це породжувало стан правової невизначеності, в якому опинилися мільйони громадян України: вони не могли ані виконувати свої трудові обов'язки, ані отримати законне звільнення, ані скористатися гарантіями, пов'язаними з офіційним припиненням трудових правовідносин. Постанова Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2026 року № 410, якою затверджено Порядок реалізації експериментального проекту щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника з роботодавцем, місцезнаходженням якого є територія активних бойових дій або тимчасово окупована Російською Федерацією територія, є першою системною спробою держави заповнити цю прогалину засобами нормативно-правового регулювання.

Проблема, якою опікується аналізована постанова, має декілька взаємопов'язаних вимірів. Практичний вимір полягає в тому, що значна кількість працівників, чиї роботодавці перебувають на тимчасово окупованій або охопленій бойовими діями території, фактично перебуває у стані правової «підвішеності»: вони юридично залишаються в трудових відносинах, хоча виконання трудових функцій є неможливим, зв'язок з роботодавцем - відсутнім, а наказ про звільнення - нереальним до отримання. Соціальний вимір проблеми полягає в тому, що збереження формальних трудових правовідносин перешкоджає таким особам у доступі до гарантій у сфері зайнятості - реєстрації безробітними, отриманні допомоги, укладенні нових трудових договорів. Нарешті, конституційно-правовий вимір пов'язаний із тим, що право на працю, закріплене у статті 43 Конституції України [1] не може повноцінно реалізовуватися в умовах, коли держава не забезпечує механізму виходу із таких правовідносин.

Центральним елементом аналізованої постанови є запровадження механізму одностороннього розірвання трудового договору з ініціативи працівника без участі роботодавця. З погляду класичної трудоправової доктрини, таке розірвання є різновидом права на звільнення за власним бажанням - права, що традиційно кваліфікується як безумовне та таке, що не потребує згоди роботодавця, проте здійснюється через взаємодію з ним: подання заяви, видання наказу, проведення остаточного розрахунку. Статті 38 та 39 КЗпП України [2] встановлюють загальне правило, відповідно до якого навіть за відсутності строку попередження видання наказу роботодавцем є процедурно обов'язковим. В умовах, коли ця взаємодія унеможливлена, постанова № 410 формує принципово іншу

конструкцію -держава виступає суб'єктом, що «замінює» роботодавця у процедурному сенсі, забезпечуючи юридичну фіксацію волевиявлення працівника через цифровий портал. Таким чином, розірвання трудового договору в межах проекту набуває повністю одностороннього характеру і відбувається виключно через реєстрацію волевиявлення працівника в державній інформаційній системі – без жодної участі іншої сторони правовідносин. Підставою ж для такого розірвання залишається частина перша статті 38 або частина перша статті 39 КЗпП - тобто вже існуючі норми, що регулюють звільнення за власним бажанням, без введення нових підстав до кодифікованого переліку.

Процедура здійснюється через застосунок «Дія» шляхом подання заяви в електронній формі з накладенням кваліфікованого або вдосконаленого електронного підпису. Під час формування заяви система автоматично верифікує відомості заявника та роботодавця через ряд державних реєстрів - зокрема, Єдиний державний демографічний реєстр, Державний реєстр фізичних осіб - платників податків, реєстр застрахованих осіб та Єдиний державний реєстр юридичних осіб і фізичних осіб - підприємців, а також перевіряє включення місцезнаходження роботодавця до переліку територій, на яких ведуться або велися бойові дії чи здійснюється тимчасова окупація, затвердженого Мінрозвитку, для яких не визначено дату завершення активних дій [3]. Таким чином, механізм виконує не лише реєстраційну, а й верифікаційну функцію, мінімізуючи ризик зловживань на рівні автоматизованого контролю. У день реєстрації заяви відомості про розірвання трудового договору передаються до двох ключових реєстрів: реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Єдиного державного реєстру призовників, військовозобов'язаних та резервістів [3]. Це забезпечує автоматичне відображення факту звільнення як у соціально-страховій, так і у військово-обліковій системах держави.

Важливою є правова природа «експериментального проекту» як форми нормативного регулювання. Правовий експеримент є апробацією нового механізму в часових та суб'єктних межах з метою оцінки його ефективності до введення у загальну систему регулювання. Постанова № 410 прямо визначає проект як «експериментальний» та встановлює його тривалість - два роки з дня набрання чинності. Ця тимчасова обмеженість є принципово важливою: вона означає, що до КЗпП України не вносяться зміни, а новий механізм функціонує паралельно з чинним кодифікованим регулюванням. Завершення дворічного терміну не тяг-

не автоматичного вступу нових норм у силу - воно відкриває обов'язок Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства (спільно з Державним центром зайнятості) подати звіт про результати реалізації та пропозиції щодо внесення змін до законодавчих актів.

Не менш важливим є питання конституційно-правової коректності обраного підходу. Стаття 92 Конституції України встановлює, що засади регулювання праці і зайнятості визначаються виключно законами України [1]. Постанова № 410 не вносить змін до КЗпП, натомість створює паралельну процедуру поза межами кодифікованого регулювання. Певним аргументом на користь конституційності є те, що постанова не встановлює нової підстави звільнення, а лише спрощує процедуру реалізації вже існуючого права - права, передбаченого статтями 38 та 39 КЗпП. Водночас суттєва зміна процедурного порядку потребуватиме належного обґрунтування у разі ініціювання конституційного контролю. В. С. Венедіктов підкреслював, що «будь-яке обмеження трудових прав або зміна порядку їх реалізації мають здійснюватися виключно на рівні закону та не можуть бути введені підзаконними нормативно-правовими актами» [4, С. 67]. Відповідь на це питання є неоднозначною: з одного боку, постанова № 410 не встановлює нової підстави звільнення, а лише спрощує процедуру реалізації вже існуючого права; з іншого - вона суттєво змінює процедурний порядок, що традиційно розглядається як складова трудоправових гарантій. Щодо міжнародно-правового контексту, Конвенція МОП № 158 [5] формує мінімальні стандарти у сфері зайнятості, орієнтовані переважно на захист від свавільного звільнення роботодавцем. Оскільки постанова № 410 регулює принципово іншу ситуацію – захист права самого працівника на вихід із «заблокованих» трудових відносин, – прямого конфлікту із зазначеними стандартами не виникає.

Окремої уваги заслуговує питання правових наслідків розірвання договору для роботодавця. На відміну від загального порядку, де наказ про звільнення видається одночасно з його ініціюванням, Порядок передбачає відкладений характер окремих обов'язків роботодавця. Пункт 19 Порядку встановлює, що роботодавець зобов'язаний провести розрахунок із працівником та видати трудову книжку (або її дублікат - у разі відсутності доступу до оригіналу або його втрати) не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги - але лише після припинення активних бойових дій та/або деокупації відповідної території, та/або перереєстрації роботодавця на

іншій території України [3]. При цьому копія наказу (розпорядження) про звільнення не видається - що є логічним наслідком самої конструкції механізму, за якої наказ як такий взагалі не оформлюється. Таким чином, Порядок не залишає питання кінцевого розрахунку відкритим: зобов'язання роботодавця прямо закріплено нормативно, однак відстрочено до моменту, коли його фактичне виконання стане можливим.

Постанова Кабінету Міністрів України № 410 від 1 квітня 2026 року є абсолютно новим правовим інструментом, що поєднує елементи трудового і адміністративного права, підмінюючи традиційну процедуру двосторонньої взаємодії між працівником і роботодавцем державно-опосередкованою процедурою волевиявлення через цифровий портал. Ключовою рисою запровадженого механізму є його повна односторонність: трудовий договір вважається розірваним наступного дня після реєстрації заяви, без наказу та без згоди роботодавця. Разом із тим проект має чітко окреслену суб'єктну сферу - він не охоплює керівників підприємств та осіб на виборних посадах - і супроводжується нормативно закріпленим (хоча й відкладеним у часі) обов'язком роботодавця здійснити остаточний розрахунок і повернути трудову книжку. Обраний формат «експериментального проекту», не торкаючись кодифікованого регулювання, дозволяє апробувати новий механізм в умовах правової невизначеності, що є методологічно виправданим кроком. Водночас тимчасовий і позакодексний характер механізму не знімає з порядку денного необхідності системного законодавчого врегулювання статусу учасників трудових відносин в умовах збройного конфлікту.

---

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text.

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

3. Про реалізацію експериментального проекту щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника: постанова Кабінету Міністрів України від 01.04.2026 р. № 410. URL: https://zakon.rada.gov.ua.

4. Венедіктов В. С. Трудове право України: навч. посіб. Харків: Консум, 2004. 304 с.

5. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці № 158 від 22.06.1982 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text.

Синчук С.М.

доктор юридичних наук, професор,
професорка кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка, м. Львів, Україна

«СОЦІАЛЬНА ОЗНАКА» ОТРИМУВАЧА СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ

Законодавство у сфері соціального захисту України з кожним новим ухваленим Законом України доповнюється новими поняттями та термінами, поява яких не завжди узгоджується із вимогами, встановленими Законом України «Про правотворчу діяльність». Так, Закон України «Про Єдину інформаційну систему соціальної сфери» (далі – Закон № 4607-IX; *набрав чинності 27.05.2026 р.*) містить дефініцію поняття «соціальна ознака». Нововведений термін зайняв власну нішу у системі термінопонять сфери соціального захисту, однак його законодавче закріплення та можливість правозастосування породжує більше питань, аніж відповідей, які потребують виваженої законопроектної роботи та ґрунтовних наукових досліджень галузевої термінології.

На підставі пункту 4 частини 1 статті 3 зазначеного Закону № 4607-IX сформулюємо основні характеристики поняття соціальна ознака, які мали б взаємно узгоджуватися з терміноположеннями інших Законів України та підзаконних актів у цій сфері. Відразу зазначимо, що станом на 01.06.2026 року поняття соціальна ознака не використовується у жодному нормативному акті, окрім Закону № 4607-IX.

За цим Законом № 4607-IX соціальною ознакою є «визначена відповідно до законодавства особливість, набута на підставі життєвих подій та з урахуванням життєвих обставин, у тому числі складних життєвих обставин, досягнень, внеску в розвиток державності чи захист незалежності країни, яка дає можливість реалізації права на звернення за соціальною підтримкою і підтверджується відомостями державних електронних інформаційних ресурсів або в інший спосіб, передбачений законодавством.»

Із змісту статті 17 Закону № 4607-IX робимо висновок, що наведена характеристика позначає особу, щодо якої повинна бути заведена соціальна реєстраційна картка особи (йдеться про електронну). Наголосимо, що у зазначеному Законі № 4607-IX наведена ознака не передбачена

як характеристика сім'ї чи домогосподарства, хоча вони також є отримувачами соціальної підтримки. Цікаво, що наявність соціальної ознаки у особи чи перебування особи / сім'ї у складних життєвих обставинах у Законі № 4607-IX зазначено як різні характеристики суб'єкта права на соціальну підтримку (*або-або*). Слідуючи змісту наведеної дефініції соціальної підтримки та переліку суб'єктів Єдиної інформаційної системи соціальної сфери, така підтримка, хоча й визначена складовою соціального захисту, насправді охоплює всі можливі його види в рамках державних, зокрема соціально-страхових, та місцевих соціальних програм.

Аналіз змісту поняття соціальна ознака зумовлює чимало питань, які хочемо поставити, заохочуючи до дискусії, адже у законодавстві відповідей на них нема.

1) Наведена особливість (*соціальна ознака*) визначає суб'єкта права на *соціальну підтримку.* Водночас єдиного універсального законодавчого визначення поняття соціальної підтримки не закріплено, а його місце в системі соціального захисту не окреслене, не відмежовано змістовно від інших видів понять у сфері соціального захисту.

2) Чому соціальна ознака є *особливістю особи*, а не всіх отримувачів соціальної підтримки. Адже *сім'я чи домогосподарство* набувають правосуб'єктних «особливостей» з підстав, визначених законодавством, та в змозі реалізувати право на будь-який вид соціальної допомоги, грошової компенсації, субсидії, пільги, соціальної послуги, місцевих програм соціального захисту населення, виплат соціальної сфери, соціальної пенсії, реабілітаційних заходів, інших соціальних послуг та виплат, здійснення або надання яких забезпечується суб'єктами Єдиної інформаційної системи соціальної сфери за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, а також з інших джерел, не заборонених законодавством.

3) Чи є суб'єктами соціальної ознаки отримувачі пенсій в солідарній пенсійній системі та чи охоплюється поняттям «з інших джерел, не заборонених законодавством» соціальні страхові кошти, що формуються за рахунок страхових соціальних внесків відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» або оплата надання соціальних послуг за кошти фізичних осіб?

4) Яку соціальну ознаку повинен набути отримувач виплат *соціальної сфери* та, зрештою, які допомоги, компенсації та ін. грошові суми

соціальної природи охоплюються зазначеним поняттям? Закон № 4607-IX не містить дефініції «соціальна сфера», хоча зазначене поняття є не очевидним у правовій науці та не загальновідомим у використанні, а також не передбачене жодним іншим Законом України у сфері соціального захисту.

5) Як визначити, які критерії зарахування *конкретних життєвих подій* та *життєвих обставин* до правовстановлювальних юридичних фактів – таких, що враховуються для набуття статусу особи з соціальною ознакою?

6) Які життєві обставини, окрім складних (передбачених законодавством про соціальні послуги), враховуються для визначення особи такою, що володіє окресленою особливістю «наявність соціальної ознаки»? Яким нормативним актом повинен визначатися їх перелік?

7) Які досягнення особи / внесок у розвиток державності / захист незалежності та в якому обсязі повинні враховуватися для відповідності соціальній ознаці? І чи наведені факти є соціальними за природою?

8) Чи на часі ухвалення Закону України «Про соціальну підтримку», адже передбачене право на соціальну підтримку станом на написання цих тез не має законодавчих підстав, а законодавче використання соціальної підтримки є непослідовним?

На сайті Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України розміщено проект Постанови Кабінету Міністрів України (для громадського обговорення) «Про реалізацію експериментального проекту щодо впровадження соціальної ознаки». Із його змісту випливає, що встановлення соціальної ознаки є публічною (електронною публічною) послугою, яка надається засобами Єдиної інформаційної системи соціальної сфери за поданою особою в електронній формі заявою, та за результатами якої особі встановлюється соціальна ознака. В рамках експериментального проекту йдеться про соціальну ознаку батьків багатодітної сім'ї та дитини з багатодітної сім'ї. Весь проект спрямований на експеримент цифрового встановлення статусу «батьків багатодітної сім'ї та дитини з багатодітної сім'ї», отримання якого матиме юридичне значення у правовідносинах всіх видів та галузевої належності.

Підсумовуючи, якщо Законом № 4607-IX впорядковано винятково єдина цифрова платформа взаємодії суб'єктів сфери соціального захисту, то яка мета впровадження нових законодавчих понять саме цим нормативним актом? Зазвичай у нормопроектувальних процедурах «Прикінцеві положення» будь-якого закону передбачають покла-

дення обов'язку на Кабінет Міністрів України щодо приведення своїх нормативно-правових актів у відповідність із відповідним Законом та прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим відповідним Законом, а також щодо подання на розгляд Верховної Ради України пропозицій щодо внесення змін до законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям цього Закону. У Прикінцевих положеннях Закону України «Про Єдину інформаційну систему соціальної сфери» такі зобов'язання також передбачено. Відтак, нові поняття повинні мати продовження у закріпленні законодавчого змісту, сфери застосування тощо. А термінологічні дискусії щодо нових понять, які вперше закріплені на рівні Закону України «Про Єдину інформаційну систему соціальної сфери», набувають нової актуальності.

Скоробагатько А.В.

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри загальноправових дисциплін
Національного університету
«Одеська морська академія», м. Одеса, Україна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ МОРЯКІВ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ І НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТИ

Морська галузь вирізняється серед інших сфер людської діяльності надзвичайно високим ступенем інтернаціоналізації, що зумовлює особливу складність правового регулювання праці. Передусім це відбувається через тривале перебування екіпажів на борту, ізольованість від берега та одночасну дію кількох правових систем і юрисдикцій. Саме тому питання робочого часу і часу відпочинку моряків є одним із ключових як у міжнародному трудовому праві, так і національному трудовому праві, а від їх належного врегулювання залежить не лише захист прав членів екіпажу, а й безпека судноплавства загалом.

У трудових відносинах у сфері морського транспорту, як справедливо зазначає М. Мельников, велике значення має тенденція інтернаціоналізації, яка привела до усвідомлення необхідності міжнародно-правового регулювання праці моряків – захист їхніх трудових прав не може бути здійснений зусиллями лише окремих держав [6, с. 32]. Сьо-

годні провідним документом, який регламентує комплексну міжнародну систему регулювання умов праці моряків є Конвенція про працю в морському судноплавстві 2006 року (далі – MLC 2006), яку International Labour Organization (Міжнародна організація праці) часто характеризує як «Білль про права моряків» [8], саме вона утверджує міжнародні стандарти праці, відпочинку та соціального захисту моряків. Ця Конвенція підписана Україною ще 23 червня 2006 року, проте досі не набрала чинності. Безперечно, її ратифікація стала б потужним сигналом для міжнародної спільноти про те, що Україна дбає про своїх громадян-моряків і гарантує їм належний правовий захист.

Більш детально зупинимося на окремих положеннях MLC 2006. Відповідно до статті 2(1)(f) Конвенції: «моряк – це особа, яка зайнята на будь-якій посаді або працює за наймом на борту судна». Робочий час Конвенція MLC 2006 формулює – як час, протягом якого моряк зобов'язаний виконувати роботу в інтересах судна, а час відпочинку – як будь-який час поза роботою (без коротких перерв) [9]. Варто враховувати, що дія її положень поширюється на всі судна, за винятком зайнятих рибним промислом, суден традиційної побудови, військових кораблів та допоміжних суден ВМФ.

Слід зазначити, що згідно зі Стандартом A2.3 MLC 2006 (Правило 2.3), регулювання робочого графіка моряків здійснюється на основі одного з двох альтернативних підходів: 1) максимальна тривалість робочого часу: не більше 14 годин протягом будь-якого 24-годинного періоду та не більше 72 годин протягом будь-якого 7-денного періоду; 2) мінімальна тривалість часу відпочинку: не менше 10 годин протягом будь-якого 24-годинного періоду та не менше 77 годин протягом будь-якого 7-денного періоду. Окрім того, в пункті 6 цього Стандарту зазначається, що час відпочинку також може бути розділений максимум на два періоди, один із яких має тривати щонайменше 6 годин поспіль, та інтервал між послідовними періодами не повинен перевищувати 14 годин [9].

Як окремі аспекти, варто відзначити наявні особливості регулювання часу під час несення вахти та проведення аварійних навчань, а також умови виклику на роботу в час відпочинку. У питанні захисту від перевтоми MLC 2006 виступає чільним регулятором, оскільки її норми мінімізують порушення періодів відпочинку та безпосередньо спрямовані на гарантування безпеки мореплавства та мінімізацію ризиків, пов'язаних із людським фактором.

MLC 2006 також передбачає обов'язкове ведення Журналу обліку робочого часу та відпочинку, який слугує інструментом контролю за

дотриманням встановлених норм. Такий облік ведеться за стандартизованою формою, затвердженою компетентним органом з урахуванням рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП). Варто зауважити, що невідповідність записів у Журналі обліку робочого часу реальному стану є одним із найчастіших зауважень під час інспекцій і може стати підставою для затримання судна. Тому, як наголошує Дослідницька служба Верховної Ради, необхідною умовою безпеки судноплавства стає повний і строгий контроль у портах за застосуванням положень міжнародних конвенцій з метою виявлення суден, що не відповідають чинним стандартам [5].

На рівні національної юрисдикції України правовий базис праці екіпажів формується через синтез загальних трудових норм та спеціального морського законодавства. У сукупності їх основу складають: Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП): встановлює загальну норму 40-годинного робочого тижня; для моряків це є лише базовою точкою для розрахунку понаднормових годин [1]; Кодекс торговельного мореплавства України (далі – КТМ): визначає правовий статус екіпажу, повноваження капітана, порядок прийняття на роботу та умови праці на судні [2]; Закон України «Про відпустки»: визначає загальні засади та мінімальну тривалість відпустки (не менше 24 календарних днів), яка для моряків доповнюється галузевими нормами [3]; Положення про робочий час та час відпочинку працівників морських суден та суден внутрішнього плавання (далі – Положення №135): установлює особливості регулювання робочого часу та часу відпочинку членів екіпажу, суднового персоналу морських суден та суден внутрішнього плавання [4]. У тій частині, в якій робочий час та час відпочинку членів екіпажів суден не регулюється цим Положенням, застосовуються норми трудового законодавства України.

Відповідно до Положення № 135, а саме згідно з розділом ІІ, пунктом 2.2, для членів екіпажів морських суден встановлюється п’ятиденний 40-годинний робочий тиждень або шестиденний тиждень з одним вихідним днем; тривалість робочого дня – 8 годин. Для членів екіпажів, які працюють у шкідливих умовах, за результатами атестації може встановлюватися скорочена тривалість – не більше 36 годин на тиждень. В Україні також діє норма щодо обов’язкового ведення Журналу обліку робочого часу та відпочинку на кожному судні [4].

За трудовим законодавством України види часу відпочинку визначено в КЗпП, зокрема це: перерви протягом робочого дня, щоденний (міжзмінний) відпочинок, вихідні дні, святкові дні та відпустки. Мінімальна

тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години; щорічна основна відпустка – не менше 24 календарних днів [1]. Але для моряків: графік роботи є вахтовим і безперервним; застосовуються міжнародні стандарти (MLC, STCW); на практиці використовується саме модель MLC. Для моряків мінімальна тривалість щоденного відпочинку становить від 12 до 16 годин залежно від графіку несення вахт; тривалість щотижневого відпочинку на морських суднах – не менше 77 годин [4].

Порівняння норм MLC 2006 та законодавства України виявляє певні розбіжності. Так, MLC 2006 дає чітке та спеціалізоване визначення робочого часу і часу відпочинку моряків, тоді як українське право оперує загальними трудовими нормами. Зокрема, як уже зазначалось, MLC встановлює більш жорсткі та конкретні правила щодо поділу відпочинку (не більше двох частин, одна з яких – не менше 6 годин безперервно), натомість законодавство України делегує визначення конкретних режимів графікам змінності та колективним договорам.

У питанні вихідних та святкових днів MLC 2006 реалістичніше враховує специфіку безперервної морської праці: вихідні не гарантуються у класичному вигляді, а робота у святкові дні компенсується понаднормовою оплатою або додатковим відпочинком, що зазначається у пункті 3 Керівництва B2.2.2 (Guideline B2.2.2 – Calculation and payment). Українське загальне трудове законодавство гарантує вихідні й святкові дні, але для моряків фактично застосовуються саме стандарти MLC.

На завершення зазначимо, що MLC 2006 є універсальним актом, що встановлює мінімальні стандарти праці і відпочинку моряків, Натомість національне законодавство України в цій сфері має переважно комплементарний характер, фактично делегуючи функцію детального нормування часу відпочинку міжнародним стандартам.

Відсутність ратифікації MLC 2006 залишає низку проблем відкритими – це, насамперед, дефіцит дієвого механізму контролю за суднами під «зручним прапором», де працюють тисячі українських моряків. Актуальність ратифікації підтверджується і практикою: у квітні 2026 року Профспілка робітників морського транспорту України (ПРМТУ) звернулася до Офісу Президента та Верховної Ради з проханням прискорити ратифікацію MLC 2006 у зв'язку із загостренням ситуації на Близькому Сході та правовою незахищеністю українських моряків у зоні Ормузької протоки [7].

Вважаємо, що в сучасних умовах, ратифікація Україною MLC 2006 є шляхом до правового вирішення комплексу проблемних питань,

пов'язаних із правовим статусом українських моряків. Її ратифікація сприятиме захисту прав моряків як в Україні, так і за кордоном, забезпеченню гідних умов праці та приведенню національного законодавства у відповідність до сучасних міжнародних стандартів.

---

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 12.05.2026).

2. Кодекс торговельного мореплавства України: Закон від 23 травня 1995 р. № 176/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 11.05.2026).

3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 13.05.2026).

4. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку працівників морських суден та суден внутрішнього плавання: Наказ Міністерства інфраструктури України від 29 лютого 2012 р. № 135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12 (дата звернення: 13.05.2026).

5. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо правового статусу моряка. Дослідницька служба Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32949.pdf (дата звернення: 13.05.2026).

6. Мельников Н. Правовое регулирование и рынок труда моряков. Судоходство. 2007. № 6. С. 32-41.

7. ПРМТУ звернулася до офісу Президента щодо ратифікації MLC, 2006: новина. Профспілка робітників морського транспорту України (ПРМТУ). URL: https://mtwtu.org.ua/uk/news/prmtu-zvernulasa-do-ofisu-prezidenta-sodo-ratifikacii-mlc-2006 (дата звернення: 13.05.2026).

8. Compendium of Maritime Labour Instruments. 4th revised ed. Geneva: International Labour Organization, 2026. URL: https://www.ilo.org/publications/compendium-maritime-labour-instruments-fourth-revised-edition-2026

9. Maritime Labour Convention, 2006, as amended: consolidated text including the Amendments of 2014, 2016 and 2018 to the Code of the Convention. Geneva: International Labour Office, 2020. URL: https://storage.mtwtu.org.ua/source/1/-PtDvHgOsp_-RVQMV617Au9TmMlOddI3.pdf (дата звернення: 13.05.2026).

Станіславський В. П.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри земельного та аграрного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРО ESG-ПРИНЦИПИ ВЕДЕННЯ АГРОБІЗНЕСУ В КОНТЕКСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АГРАРНОГО ПРАВА УКРАЇНИ

ESG (Environmental, Social, Governance) – це сукупність екологічних, соціальних та управлінських критеріїв, що застосовуються для комплексної оцінки діяльності суб'єктів господарювання, зокрема у сфері агробізнесу, з урахуванням не лише економічної ефективності, а й впливу на навколишнє природне середовище, соціальну сферу та якість корпоративного управління.

Юридична природа аграрного права визначається наявністю самостійного предмета, методу правового регулювання та системи галузевих принципів [1, с. 33]. У контексті ESG це означає необхідність гармонізації економічних, екологічних і соціальних інтересів держави, бізнесу та суспільства. До ключових принципів аграрного права, за проф. В. М. Єрмоленком, належать: забезпечення продовольчої безпеки держави, інноваційного розвитку сільського господарства, пріоритетності соціального розвитку села, екологізації аграрного виробництва, постійного вдосконалення правового регулювання та запозичення міжнародного досвіду [2, с. 57–62]. До того ж свого часу вагомий внесок у розвиток правової науки зробив Р. Паунд, який у межах соціологічної юриспруденції розглядав право як інструмент соціального інженерства, спрямований на забезпечення балансу інтересів у суспільстві [3]. Тобто ESG-принципи у розрізі подальшого удосконалення системи аграрного права корелюють із зазначеними правовими засадами аграрного права та конкретизують їх у площині сталого розвитку, спрямовуючи подальше оновлення аграрного законодавства.

У сучасних умовах ESG виступає універсальним інструментом забезпечення сталого розвитку та важливим орієнтиром трансформації правового регулювання аграрних відносин. Практика впровадження ESG в Україні перебуває на етапі активного становлення та характеризується поступовою інтеграцією відповідних підходів у правову та господарську

систему, зокрема в аграрний сектор. При цьому національне законодавство наразі не містить єдиного комплексного нормативно-правового акта, який би визначав правову природу ESG та встановлював системні механізми його реалізації, а сам термін формально не закріплений на законодавчому рівні. Водночас його складові фактично імплементуються через норми аграрного, екологічного, земельного, господарського та корпоративного права, а також через стратегічні нормативні документи в сфері державної політики, орієнтовані на досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року та гармонізацію з правом Європейського Союзу.

В агробізнесі ESG-принципи набувають особливого значення з огляду на його стратегічну роль в економіці держави та безпосередній зв'язок із використанням природних ресурсів і забезпеченням продовольчої безпеки. Практика свідчить про поступове впровадження сільськогосподарськими підприємствами екологічних стандартів, зокрема щодо зменшення негативного впливу на довкілля, раціонального використання земельних і водних ресурсів, впровадження ресурсоощадних технологій та розвитку органічного виробництва. Соціальний компонент ESG реалізується через забезпечення належних умов праці в сільському господарстві, розвиток сільських територій та підтримку зайнятості населення, тоді як управлінський – через підвищення прозорості, підзвітності та ефективності корпоративного контролю всередині підприємств.

Окремі елементи ESG вже отримали нормативне закріплення, зокрема у сфері органічного виробництва (Закон України «Про основні принципи та вимоги до органічного виробництва, обігу та маркування органічної продукції» від 10 липня 2018 р. № 2496-VIII), що передбачає сертифікацію, ведення державних реєстрів і контроль якості сільськогосподарської продукції. Водночас загальне правове регулювання ESG залишається фрагментарним, що зумовлює необхідність його систематизації в межах аграрного права.

Суттєву роль у впровадженні ESG-принципів відіграють аграрні холдинги, які адаптують свою діяльність до міжнародних стандартів шляхом розробки корпоративних стратегій сталого розвитку, підготовки нефінансової звітності, впровадження систем екологічного менеджменту та участі у міжнародних ініціативах. Це обумовлено як вимогами іноземних інвесторів, так і необхідністю інтеграції у європейські ринки. В умовах повоєнного відновлення України ESG-принципи розглядатимуться як основа «зеленої» реконструкції економіки, що передбачає

впровадження низьковуглецевих технологій, підвищення енергоефективності та досягнення кліматичних цілей. У цьому контексті аграрний сектор виступає одним із ключових драйверів скорочення викидів парникових газів і досягнення кліматичної нейтральності.

Окремого значення в сучасних умовах набуває розвиток системи аграрного права України в контексті адаптації до Директиви (ЄС) 2022/2464 щодо корпоративної звітності зі сталого розвитку (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD). Зазначена директива суттєво розширює вимоги до розкриття нефінансової інформації, передбачаючи обов'язковість звітності щодо екологічних, соціальних та управлінських аспектів діяльності підприємств, її стандартизацію (через ESRS), цифровізацію та зовнішню верифікацію. Для аграрного сектору це означає необхідність трансформації правового регулювання у напрямі інтеграції вимог до прозорості використання природних ресурсів, обліку впливу на клімат, біорізноманіття, водні ресурси та ґрунти, а також соціальних наслідків агровиробництва. Адаптація до положень CSRD зумовлює внесення змін до законодавства про бухгалтерський облік, корпоративне управління, аграрну діяльність та охорону довкілля, а також формування єдиної системи збору, аналізу та оприлюднення ESG-даних. У перспективі це сприятиме підвищенню прозорості аграрного бізнесу, посиленню контролю за дотриманням екологічних стандартів, доступу українських виробників до європейських ринків та фінансових інструментів, а також узгодженню аграрного права України з acquis ЄС у сфері сталого розвитку.

У контексті подальшого розвитку системи аграрного права це обумовлює необхідність створення правових норм щодо забезпечення державної підтримки малих і середніх сільськогосподарських виробників, розвитку сільських територій і підвищення стану продовольчої безпеки. Тобто фактично вказані принципи закладають сутнісні підвалини для побудови нових норм та правовоих інститутів у систиемі аграрного права України. Таким чином, ESG-принципи виступають інструментом модернізації системи аграрного права України та формування моделі ведення агробізнесу, орієнтованої на сталий розвиток. Їх інтеграція у систему правового регулювання аграрних відносин забезпечить підвищення ефективності використання природних ресурсів, соціальної відповідальності агробізнесу та вдосконалення корпоративного управління сільськогосподарськии підприємствами.

1. Чабаненко М. М. Система аграрного права України: методологічні засади становлення та розвитку: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра юрид. наук зі спец. 12.00.06; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2016. 40 с.

2. Аграрне право України: підруч. / В. М. Єрмоленко, О. В. Гафурова та ін.; за заг. ред. В. М. Єрмоленка. Київ: Юрінком Інтер, 2010. 608 с.

3. Pound, R. (1942). *Social Control Through Law*. Yale University Press.

В. Стрепко

доцент кафедри соціального права,
Львівський національний університет імені Івана Франка

ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН У ПРОЕКТІ ТРУДОВГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Угода сторін – підстава припинення трудових відносин, яку останніми роками працівники та роботодавці все частіше застосовують для припинення існуючих між ними трудових відносин. Вона закріплена Кодексом Законів про Працю України у статті 36 та слугує достатнім приводом розірвати сторонами трудовий договір у випадку не можливості його збереження. При цьому обставини за яких сторони вирішили припинити трудові відносини значення не мають. Важливо щоб працівник та роботодавець досягли взаємної згоди, необхідної для припинення таких відносин. Відсутність волевиявлення хоча б однієї із сторін унеможливлює розірвання трудового договору за взаємною згодою працівника й роботодавця.

Щоправда трудове законодавство не передбачає документального оформлення такого волевиявлення. Не йдеться про це і в Постанові пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», який у п. 8 закріплює правило за яким у випадку досягнення домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це роботодавця та працівника.

Неважко здогадатись, що Верховний Суд України звертає увагу винятково на досягненні домовленості сторонами трудового договору про його припинення взаємною домовленістю. Натомість питання про форму такої домовленості залишається не з'ясованим.

А разом тим працівник та роботодавець можуть досягнути домовленості про припинення трудового договору в усній або письмовій формі. І в цьому сенсі вигідно відрізняються положення проекту Трудового Кодексу, які передбачають досягнення домовленості щодо припинення трудових відносин у письмовій формі. У статті 91 законопроекту так про це вказано:

- кожна із сторін трудового договору має право ініціювати припинення трудового договору за угодою сторін;
- пропозиція про припинення трудового договору за угодою сторін надається у письмовій формі. У пропозиції обов'язково вказується дата припинення трудового договору та підстава такого припинення. Пропозиція про припинення трудового договору за угодою сторін може містити також інші умови такого припинення (розмір компенсації тощо);
- якщо сторона трудового договору протягом п'яти робочих днів не відповідає на пропозицію, вважається, що пропозицію відхилено;
- у разі прийняття пропозиції сторони укладають угоду про припинення трудового договору у письмовій формі. Анулювання зазначеної угоди можливе лише за взаємною згодою сторін трудового договору.

Тут варто наголосити, що пропозицію про припинення трудових відносин варто відрізняти від угоди про припинення трудового договору.

Пропозицію про припинення трудових відносин може зробити будь яка із сторін договору – працівник або роботодавець. І з огляду на статтю 37 проекту Трудового Кодексу - це письмовий документ, який щоправда не породжує будь яких відносин. При цьому інша сторона, як це вбачається із ст. 91 проекту Трудового кодексу може не відповідати на пропозицію про припинення трудового договору. І для працівника це не може вважатись дисциплінарним проступком, адже це право припинити відносини із роботодавцем, а не обов'язок.

Однак надана стороною відповідь упродовж п'яти робочих днів зумовлює до укладення угоди про припинення трудового договору за угодою сторін.

Видається, що стаття 91 законопроекту не передбачає повноти регулювання припинення трудових відносин щодо розірвання трудового договору за угодою сторін. Необхідно звернути увагу на окремі обставини, які є вагомими у гарантуванні прав сторін трудового договору у випадку його розірвання за згодою працівника та роботодавця.

По перше, у статті 91, яка регламентує питання припинення трудового договору за угодою сторін, не вказано про кількість примірників угоди про його припинення. При цьому стаття 46 законопроекту передбачає укладення трудового договору у двох примірниках - по одному для кожної сторони. Це унеможливлює внесення до договору умов про які сторони не домовились при його укладенні.

З подібних мотивів необхідні два примірника для укладення угоди про припинення трудового договору за згодою сторін. Це особливо актуально з огляду на можливі умови припинення відносин між працівником та роботодавцем, наприклад грошової компенсації, яку готовий виплатити роботодавець у випадку згоди працівника на його звільнення. Домовлена сторонами сума компенсації не може бути змінена роботодавцем в односторонньому поряду. Таким чином примірники для кожної сторони трудового договору про його припинення слугують гарантією дотримання домовленостей між працівником і роботодавцем.

По друге, варто пам'ятати, що пропозиція працівникові про припинення трудового договору за угодою сторін, роботодавець, зважаючи на ст. 91 проекту Трудового Кодексу, може зробити у будь який час, незалежно від перебування працівника у відпустці чи тимчасовій непрацездатності. Усе це обставини за яких працівник може не отримати пропозиції про припинення трудових відносин або належно їх оцінити, зважаючи на важкий фізичний стан. Тому роботодавець не може пропонувати працівнику розірвати трудовий договір коли останній перебуває у складних життєвих обставинах або у відпустці незалежно від її виду.

По третє, роботодавцеві варто заборонити пропонувати працівнику розірвати трудовий договір більше одного разу упродовж року (чи навіть більшого календарного періоду). Це зумовлено захистом прав працівника щодо його звільнення. Адже роботодавець як сильніша сторона у трудових відносинах не може схиляти працівника до звільнення постійно пропонуючи останньому припинити трудові стосунки.

Федорович В. І.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м.Львів, Україна

ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО УКРАЇНИ ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА: ІСТОРІЯ ВИКЛАДАННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Земельне право як навчальна дисципліна є системою знань про основні положення галузі земельного права, що викладаються в певній послідовності.

В основі системи навчальної дисципліни лежить система земельного права як галузі права, яка поділяється на загальну та особливу частини. Разом з тим, система земельного права як навчальної дисципліни дещо відрізняється від системи галузі права. Крім загальних положень загальна частина земельного права передбачає з'ясування таких питань як предмет, метод, система земельного права, поняття та особливості земельних правовідносин, система та особливості джерел земельного та ін., які мають методологічне та теоретичне значення для вивчення студентами основ земельного права.

Крім загальної та особливої частин у навчальній дисципліні виділяється спеціальна частина, присвячена особливостям правового регулювання земельних відносин у зарубіжних країнах.

Метою навчальної дисципліни земельного права є отримання студентами визначеного програмою мінімуму знань про правове регулювання земельних відносин в Україні. Вивчення студентами курсу земельного права переслідує конкретні цілі:

- освітню (навчальну) – засвоєння студентами теоретичних положень науки земельного права і норм земельного законодавства, їх ролі в досягненні оптимального режиму землекористування, підтриманні належної охорони земель;
- практичну – формування у студентів уміння правильно розуміти норми земельного права і набуття ними навичок правильного застосування цих норм при виконанні службових обов'язків, у тому числі набуття навичок підготовки відповідних правових документів;

- виховну – виховання у студентів почуття любові до рідної землі як національного багатства.

У процесі навчання вирішується наступні завдання:

- вивчення принципів, пріоритетів, економіко-правових механізмів землекористування та охорони земель;
- розкриття змісту еколого-правових проблем землекористування, охорони земель;
- усвідомлення того, що захист земельних та екологічних прав громадян невіддільний від обов'язків кожного громадянина берегти природу і т. і.;
- після закінчення курсу студенти повинні знати основи земельного законодавства України, принципи, найважливіші категорії та інститути земельного права;
- вміти правильно застосовувати земельне законодавство, удосконалювати практичні навички застосування земельно-правових норм.

Навчальна дисципліна "Земельне право" виникла практично одночасно із відповідною галуззю права (початок 1920-х років), однак протягом свого існування неодноразово зазнавала змін як у змісті, так і в назві.

У кінці 1920-х років, у зв'язку з переходом до суцільної колективізації сільського господарства, дві навчальні дисципліни – земельне право та колгоспне право були об'єднанні в одну, яка викладалася в юридичних вузах під назвою земельно-колгоспне право. Центральним інститутом земельного права цього періоду вважався інститут трудового землекористування, закріплений у Земельному кодексі УССР 1922 року.

У 1935 році в СРСР було прийнято Примірний статут сільськогосподарської артілі, у зв'язку з чим колгоспне право почало розвиватися як самостійна галузь права. Це відобразилося у виділенні самостійної навчальної дисципліни "Колгоспне право", а земельне право з 1938 року знову почало викладатися в юридичних вузах як самостійна навчальна дисципліна.

Наступним етапом розвитку земельного права як навчальної дисципліни був період з кінця 1930-х до середини 1980-х років, коли вона переважно трактувалася в широкому розумінні, об'єднавши всі природоресурсові галузі. Значною мірою це було обумовлено прийняттям на початку 1960-х років природоохоронного законодавства, зокрема Закону УРСР "Про охорону природи УРСР" і самостійністю навчальної дисци-

пліни "Земельне право". По суті відбувся процес інтеграції галузей природоресурсового спрямування. Основу курсу земельного права почали складати інститути використання природних об'єктів, що знаходяться у нерозривному зв'язку із землею – надр, вод, лісів і т.д., оскільки правовий режим земель, зайнятих цими об'єктами, не може бути повним без розкриття правового режиму самих природних об'єктів.

Процес інтеграції природоресурсових галузей привів до виникнення на початку 1980-х років навчальної дисципліни з назвою "Природоресурсове право і правова охорона природи", побудованої на основі взаємозв'язку використання усіх природних ресурсів і охорони навколишнього природного середовища.

В результаті розвитку правового регулювання в галузі взаємодії суспільства і природи, охоплення ресурсових та охоронних відносин в комплексі, у кінці 1980-х років виникла єдина навчальна дисципліна "Екологічне право", що включила основні положення правового регулювання земельних відносин.

Кардинальна перебудова земельних відносин у зв'язку з проведенням земельної реформи в Україні, запровадження приватної власності на землю і залучення земель до ринкового обігу, підняли правове регулювання земельних відносин на якісно новий рівень. Стало зрозумілим, що складно і недоцільно викладати правове регулювання земельних відносин як економічного ресурсу і як природного об'єкта в єдиному курсі. Це обумовило необхідність відновлення земельного права як самостійної навчальної дисципліни. З початку 1990-х років земельне право викладають як самостійний курс поряд з екологічним правом.

Земельне право як навчальна дисципліна набуло нового рівня та змісту. Традиційні правові інститути земельного права зазнали якісних змін, з'явилося чимало нових інститутів, обумовлених ринковою специфікою земельних відносин. Так, на зміну інституту виключної власності держави на землю прийшов новий інститут – право приватної та колективної власності на цей об'єкт. З'явилися інститути оренди землі, інших прав на земельні ділянки, що випливають із права власності на них.

Якісно нового рівня набула і наука земельного права, що не могло не відобразитися і на змісті відповідної навчальної дисципліни.

Удосконалення та розвиток курсу "Земельне право" відбувається по різних напрямках, враховуючи специфіку земель як об'єкта правового регулювання та особливості сучасного стану земельних відносин. Необхідно враховувати процеси інтеграції, взаємодії та взаємопроникнення

норм різних галузей права. Так, при вивченні таких інститутів, як право власності на землю, інші (крім права власності) права на земельні ділянки, правочини з ними, обмеження і припинення прав на земельні дідлянки, захист прав на них і т. і., необхідно враховувати норми цивільного права.

При викладанні земельного права обов'язково необхідно враховувати процес його екологізації. Адже загальні екологічні зв'язки в природі приводять до того, що господарська експлуатація одного природного ресурсу (землі) впливає на стан інших природних об'єктів і природного середовища в цілому. Тому в процесі господарської експлуатації земель необхідно забезпечувати завдання охорони довкілля.

Таким чином, земельне право як навчальна дисципліна, є важливою складовою навчання студентів – правників у сучасних умовах.

Ігор Фурик

кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРОГУЛУ У РІШЕННЯХ ВЕРХОВНОГО СУДУ

В сучасних умовах особливого значення набувають правові позиції Верховного Суду, адже вони сприяють уніфікації правозастосування, конкретизують загальні положення законодавства та слугують орієнтиром під час розгляду подібних справ, відтак забезпечують єдність та передбачуваність судової практики. Водночас аналіз сучасної практики Верховного Суду свідчить про формування суперечливих підходів до тлумачення ознак прогулу, що створює ризики неоднакового застосування трудового законодавства судами нижчих інстанцій.

Зокрема, постановою Верховного Суду від 02 грудня 2025 року у справі №398/3043/23, суд фактично визнав прогулом відсутність педагогічного працівника на роботі менше трьох годин, обґрунтовуючи це специфікою педагогічної діяльності та необхідністю забезпечення безпеки дітей. Така позиція викликає суттєві дискусії щодо меж судового тлумачення закону, дотримання принципу правової визначеності та допустимості фактичного посилення дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників.

Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір може бути розірваний роботодавцем у випадку прогулу, у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, без поважних причин.

Таким чином, законодавець безпосередньо не дав визначення прогулу в КЗпП України, однак визначив його ключові ознаки:

1. відсутність працівника на роботі;
2. тривалість відсутності більше трьох годин протягом робочого дня або відсутність протягом усього робочого дня;
3. відсутність поважних причин.

Науковцями робились неодноразові спроби дати визначення поняття прогулу, також таке визначення зробив і Пленум Верховного Суду України, який в п. 24 своєї постанови №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив, що прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Отже, часовий критерій є законодавчо визначеною та обов'язковою кваліфікуючою ознакою прогулу. Саме ця ознака відмежовує прогул від інших дисциплінарних проступків, за які можуть застосовуватись менш суворі заходи дисциплінарного впливу, зокрема догана.

Правове значення чіткого визначення ознак прогулу обумовлене також тим, що звільнення є найбільш суворою формою дисциплінарної відповідальності працівника. У зв'язку з цим будь-яке розширювальне тлумачення підстав звільнення має оцінюватися крізь призму принципу верховенства права та правової визначеності.

Аналіз судової практики Верховного Суду свідчить, що протягом тривалого часу суд дотримувався відносно сталої позиції щодо обов'язковості наявності усіх ознак прогулу, передбачених п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

У постанові Верховного Суду від 08 грудня 2022 року у справі №686/14032/20 суд прямо зазначив, що прогулом є відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин. Верховний Суд наголосив, що визначальним є не лише сам факт відсутності, а й відсутність поважних причин такої неявки.

Аналогічна правова позиція була висловлена у постанові Верховного Суду від 12 січня 2026 року у справі №712/10356/24, де суд вказав, що роботодавець зобов'язаний довести факт відсутності працівника на роботі понад три години саме без поважних причин. Суд також підкреслив,

що поважність причин відсутності повинна оцінюватися з урахуванням конкретних обставин справи, включаючи стан здоров'я працівника та обставини воєнного стану.

У постанові від 19 квітня 2023 року у справі №686/9687/22 Верховний Суд зазначив, що обов'язок доведення вини працівника у порушенні трудової дисципліни покладається саме на роботодавця. Поважними причинами відсутності на роботі визнаються обставини, які повністю виключають вину працівника.

Важливе значення має також постанова Верховного Суду від 10 квітня 2024 року у справі №695/1076/22, у якій суд детально розкрив питання доказування прогулу. Верховний Суд вказав, що факт прогулу повинен бути зафіксований актом про відсутність працівника на роботі, складеним безпосередньо у день нез'явлення працівника. Табель обліку робочого часу сам по собі не є належним доказом прогулу.

У постанові від 22 січня 2025 року у справі №483/1647/21 Верховний Суд звернув увагу на те, що відсутність працівника саме у кабінеті чи на фіксованому робочому місці не завжди означає прогул. Якщо працівник виконував трудові функції в іншому місці в межах виконання службових обов'язків, така відсутність не може кваліфікуватися як прогул.

Отже, аналіз наведених правових позицій свідчить про те, що Верховний Суд у більшості справ послідовно виходив із буквального тлумачення п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та визнавав обов'язковими такими ознаками прогулу:

- відсутність на роботі;
- тривалість відсутності понад три години;
- відсутність поважних причин;
- доведеність вини працівника;
- належне документальне підтвердження порушення.

Проте, у своїй постанові від 02 грудня 2025 року у справі №398/3043/23 Верховний Суд відступив від усталених попередніх правових позицій, що становить суттєвий науковий і практичний інтерес.

У цій справі вчителя фізичної культури було звільнено за прогул, хоча тривалість його відсутності на уроках становила лише дві години. Верховний Суд погодився із законністю звільнення та зазначив, що для педагогічного працівника робочим часом є не лише проведення уроку, а й інше педагогічне навантаження. Суд дійшов висновку, що якщо вчитель був відсутній протягом усього часу, передбаченого його графіком на конкретний день, це вважається прогулом незалежно від абсолютної тривалості такого часу.

Фактично Верховний Суд сформував новий підхід до визначення прогулу для педагогічних працівників, відповідно до якого часовий критерій понад три години перестав бути обов'язковою ознакою дисциплінарного проступку.

Такий підхід викликає обґрунтовані сумніви щодо його відповідності положенням трудового законодавства.

По-перше, п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України прямо встановлює часовий критерій прогулу – більше трьох годин протягом робочого дня. Закон не містить винятків для педагогічних працівників та не передбачає спеціального складу дисциплінарного проступку для цієї категорії працівників.

По-друге, Верховний Суд фактично вийшов за межі тлумачення норми права та створив новий критерій застосування дисциплінарної відповідальності. Судова практика не може підміняти законодавче регулювання, оскільки це суперечить принципу поділу влади та вимогам правової визначеності. У цьому контексті слід зазначити, що суд уповноважений тлумачити правову норму, однак не вправі змінювати її зміст або створювати нові елементи складу дисциплінарного проступку. В іншому випадку відбувається фактична судова нормотворчість.

По-третє, така правова позиція суперечить попередній практиці самого Верховного Суду, у якій часовий критерій більше трьох годин визнавався обов'язковою ознакою прогулу. При цьому Верховний Суд у справі педагогічного працівника не навів переконливого обґрунтування причин відступу від усталеного підходу.

Особливо дискусійним є твердження суду про те, що особлива суспільна значущість діяльності педагогічних працівників дозволяє фактично змінювати критерії прогулу. Безперечно, залишення дітей без нагляду може становити небезпеку для освітнього процесу та потребує належної правової оцінки. Проте така поведінка може кваліфікуватися як інше дисциплінарне порушення, але не як прогул у розумінні п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за відсутності встановленого законом часового критерію.

Ще однією проблемою, яку створює правова позиція Верховного Суду у справі №398/3043/23 це дискримінаційний підхід до окремої категорії працівників – педагогічних працівників.

Фактично суд сформував для педагогів суворіший стандарт дисциплінарної відповідальності порівняно з іншими категоріями працівників. За аналогічних обставин відсутність працівника іншої сфери діяльності менше трьох годин не визнавалася б прогулом відповідно до усталеної практики Верховного Суду.

Водночас КЗпП України не передбачає можливості встановлення різних критеріїв прогулу залежно від професії працівника. Принцип рівності трудових прав працівників передбачає однакове застосування трудового законодавства до всіх суб'єктів трудових правовідносин. Правові позиції Верховного Суду враховуються судами нижчих інстанцій при розгляді аналогічних справ. Відтак існує ризик подальшого формування практики, за якої до педагогічних працівників застосовуватимуться фактично суворіші дисциплінарні стандарти без відповідних змін у законодавстві.

Крім того, подібний підхід створює ризики правової невизначеності для працівників та роботодавців, оскільки межі застосування дисциплінарної відповідальності перестають бути чітко визначеними законом.

Отже, порівняльний аналіз судової практики Верховного Суду свідчить про наявність суттєвої непослідовності у підходах до визначення ознак прогулу.

В одних справах Верховний Суд прямо наголошує на обов'язковості критерію відсутності більше трьох годин, тоді як у справі педагогічного працівника цей критерій фактично був проігнорований.

Така суперечливість негативно впливає на передбачуваність судових рішень, єдність судової практики та реалізацію принципу правової визначеності.

Правова визначеність є складовою принципу верховенства права та передбачає можливість особи прогнозувати правові наслідки своєї поведінки. Якщо ж одна й та сама норма закону тлумачиться судами порізному, це підриває довіру до правосуддя та створює ризики довільного застосування дисциплінарної відповідальності.

Отже, прогул як підстава розірвання трудового договору має чітко визначені законодавчі ознаки, закріплені у п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Однією з ключових та обов'язкових ознак прогулу є відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

Водночас у своїй постанові від 02 грудня 2025 року у справі №398/3043/23 Верховний Суд допустив можливість визнання прогулом відсутності педагогічного працівника на роботі менше трьох годин. Таким чином, Верховний Суд фактично сформував новий критерій дисциплінарної відповідальності, не передбачений законом, що є неприпустимим та потребує найшвидшої корекції, з метою недопущення правової невизначеності у правозастосуванні.

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. // Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України №9 від 06.11.1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text
3. Постанова Верховного Суду від 08.12.2022 у справі №686/14032/20 // Режим доступу: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107804710
4. Постанова Верховного Суду від 19.04.2023 у справі № 686/9687/22 // Режим доступу: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110395840
5. Постанова Верховного Суду від 10.04.2024 у справі №695/1076/22 // Режим доступу: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118421237
6. Постанова Верховного Суду від 22.01.2025 у справі №483/1647/21 // Режим доступу: https://reyestr.court.gov.ua/Review/124662745
7. Постанова Верховного Суду від 02.12.2025 у справі №398/3043/23 // Режим доступу: https://reyestr.court.gov.ua/Review/132278913
8. Постанова Верховного Суду від 12.01.2026 у справі № 712/10356/24 // Режим доступу: https://reyestr.court.gov.ua/Review/133212388

УДК 349.2
ORCID: 0000-0003-1852-8068

Чанишева Галія Інсафівна,
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»,
докторка юридичних наук, професорка
e-mail: galinachan@outlook.com

ЩОДО ВИДІВ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У трудовому законодавстві України та доктрині трудового права відповідальність роботодавця тривалий час пов'язувалася з матеріальною відповідальністю за шкоду, заподіяну працівникові. Ця відповідальність визнавалася складовою матеріальної відповідальності сторін трудового договору, яка має взаємний двосторонній характер і являє собою

обов'язок однієї сторони відшкодувати майнову шкоду, заподіяну іншій стороні, внаслідок порушення трудових обов'язків. Підставою такою відповідальності є трудове майнове правопорушення як винна протиправна дія (діяльність або бездіяльність), внаслідок якої заподіюється шкода іншій стороні трудового договору. Склад трудового майнового правопорушення включає чотири елементи, що одночасно є умовами матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах.

Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24 грудня 1999 року № 1356-XIV Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] було доповнено ст. 237[1] про відшкодування власником або уповноваженим ним органом заподіяної моральної шкоди працівнику. Наразі зазначена стаття діє зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року № 2759-IX.

Визнання відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику окремим видом відповідальності роботодавця за трудовим законодавством є дискусійним питанням. У сучасній доктрині та судовій практиці переважає позиція, згідно з якою відшкодування моральної шкоди роботодавцем працівнику – це самостійний вид відповідальності, а не частина матеріальної відповідальності. Такий підхід ґрунтується передусім на ст. 237[1] КЗпП України, що, як уже відзначалося, окремо регулює відшкодування роботодавцем моральної шкоди. При цьому звертається увага на те, що матеріальна відповідальність у трудовому праві традиційно пов'язана з майновою шкодою, що є економічно вимірюваною. Що стосується матеріальної відповідальності роботодавця, то майнова шкода працівнику відшкодовується у вигляді виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним звільненням або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи внаслідок незаконного переведення на іншу роботу (ч. 1 ст. 235 КЗпП України), а також виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу: якщо неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника (ч. 3 ст. 235 КЗпП України), у разі затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини роботодавця (ч. 5 ст. 235 КЗпП України).

Частиною шостою ст. 235 КЗпП України передбачається виплата працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відпо-

відному періоді, рішення про виплату якої приймається органом, який розглядає трудовий спір, при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації. При цьому фактично виплачена працівникові заробітна плата не ураховується.

У зазначених випадках також має місце заподіяння майнової шкоди працівникові, тож у частині шостій ст. 235 КЗпП України закріплено ще один випадок матеріальної відповідальності роботодавця.

Виплата роботодавцем середнього заробітку або різниці в заробітку при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника здійснюється відповідно до ст. 236 КЗпП України. Статтею 117 Кодексу передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за час затримки розрахунку при звільненні працівника.

Моральна шкода має іншу природу і відшкодовується роботодавцем якщо порушення законних прав працівника, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

При цьому між майновою і моральною шкодою існує тісний взаємозв'язок, оскільки моральна шкода заподіюється внаслідок трудового правопорушення роботодавця, і обидві види шкоди можуть стягуватися одночасно. До прикладу, у разі незаконного звільнення виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу (ч. 1 ст. 235 КЗпП України) і відшкодовується моральна шкода на підставі ст. 237[1] Кодексу.

У науковій літературі існують й інші підходи. Деякі вчені розглядають компенсацію моральної шкоди як різновид матеріальної відповідальності роботодавця у широкому розумінні, оскільки відшкодування здійснюється у грошовій формі.

Як видається, відшкодування моральної шкоди працівникові варто розглядати як самостійний вид відповідальності роботодавця у трудовому праві, що має окремі підставу, умови та правову природу порівняно з матеріальною відповідальністю.

Правове регулювання цих двох видів відповідальності роботодавця у

КЗпП України залишається недосконалим (щодо неналежної регламентації матеріальної відповідальності, оскільки відповідні норми містяться в різних главах Кодексу, не закріплення умов такої відповідальності (на відміну від матеріальної відповідальності працівника), відсутності порядку відшкодування моральної шкоди, про що зазначається в частині другій ст. 237[1] КЗпП України, тощо), що логічно мало б бути враховано в проєкті Трудового кодексу України. Проте не всі прогалини в КЗпП України в частині регламентації матеріальної відповідальності роботодавця усунуто в законопроєкті від 15.01.2026 №14386 [2], на що звертається увага в літературі [3].

У теорії трудового права є загальновизнаним, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору має компенсаційний характер і не може бути штрафною. Накладення штрафів на роботодавця було запроваджено у ст. 265 КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 77-VIII від 28 грудня 2014 року. Цей Закон доповнив зазначену статтю новими частинами, встановивши відповідальність у вигляді штрафу у розмірах від 1 до 30 мінімальних заробітних плат для юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, за порушення законодавства про працю. Чинною редакцією ст. 265 КЗпП України встановлена відповідальність юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, у вигляді штрафу за порушення, передбачені частиною другою цієї статті.

Відповідні норми закріплені в частині другій ст. 316 проєкту Трудового кодексу України, згідно з якою роботодавці, винні в порушенні трудового законодавства, несуть відповідальність у виді штрафу, який є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених Законом України «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб».

Таким чином, відповідальність у вигляді штрафу (штрафна відповідальність) є окремим видом відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України.

Виникає запитання щодо можливості застосування всіх трьох зазначених вище видів відповідальності роботодавця. Вірогідність цього не виключається у випадку притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за частиною шостою ст. 235 КЗпП України, оскільки на роботодавця буде накладено ще штраф згідно з частиною другою ст. 265, крім того, можливе й відшкодування моральної шкоди за ст. 237[1] Кодексу.

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

2. Проєкт Трудового кодексу України від 15.01.2026 №14386. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516

3. Чанишева Г.І. Відповідальність роботодавця за проєктом Трудового кодексу України. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 97-річчю від дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора О.І. Процевського, Харків, 27 березня 2026 року / Наукова редакція: Тетяна Головань, Ольга Гоц-Яковлєва, Олена Коваленко, Оксана Пономаренко : Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, Україна. Видавництво: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2026. С. 57-60.

Чопко Х.І.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ЕКОЛОГІЧНОГО КОНТРОЛЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Забезпечення виконання і дотримання екологічного законодавства державними органами, органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання та громадянами неможливе без контролю за ними з боку держави, який іменується як державний екологічний контроль. Здійснюється такий вид контролю великою кількістю різноманітних державних органів та відомств відповідно до чинного законодавства. Серед усієї різноманітності державних органів до основних завдань яких належить запобігання виникненню екологічних правопорушень та попередження випадків заподіяння шкоди довкіллю є Державна екологічна інспекція України. Відповідно до затвердженого положення про Державну екологічну інспекцію України Державна екологічна інспекція України, її територіальні та міжрегіональні територіальні органи проводять планові і позапланові заходи державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, від-

творення і охорони природних ресурсів. Законом України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" (ст. 5-6) визначений порядок проведення планових та підстави проведення позапланових заходів зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення і охорони природних ресурсів. Серед підстав для проведення перевірок дотримання екологічного законодавства державними органами, органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання чи громадянами є звернення громадян про порушення, що спричинило шкоду їх законним інтересам чи правам, життю чи здоров'ю, довкіллю загалом чи екологічній безпеці держави. Здійснення планового та позапланового заходу державного нагляду (контролю) інспекторами Державної екологічної інспекції України, її територіальних та міжрегіональних територіальних органів базується на застосуванні різних методів обстеження діяльності суб'єктів господарювання серед яких візуальний огляд території, на якій здійснюється експлуатація природних ресурсів; проведення лабораторного аналізу рівня забруднення природних ресурсів; одержання в установленому порядку від власників і користувачів природних ресурсів документів, матеріалів та іншої інформації, необхідної для оцінки діяльності суб'єкта господарювання тощо. У разі виявлення порушень законодавства у сфері охорони навколишнього природного середовища складається припис з вимогою про усунення суб'єктом господарювання відповідних порушень. Однак в умовах запровадженого в Україні воєнного стану проведення планових та позапланових заходів зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності призупинено, що в свою чергу призводить до масових зловживань з боку суб'єктів господарювання в процесі природокористування.

Окрема проблема, яка виникла в процесі здійснення державного екологічного контролю в сучасних умовах є ліквідація згідно постанови № 903 від 21 липня 2025 року Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів та Міністерства аграрної політики та продовольства і покладення їх функцій на Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства. Така оптимізація структури різних за змістом діяльності Міністерств в одне не відображає повною мірою інтереси кожного з них, а у своїй діяльності вказані Міністерства керуватимуться економічними чи аграрними інтересами, а не екологічними пріоритетами в процесі природокористування. Адже у сфері економічної та аграрної політики перевага надається виробничим чинникам у використанні природних ресурсів, а не екологізації природокористування.

Чудик-Білоусова Н. І.

кандидатка юридичних наук, доцентка,
завідувачка кафедри соціального забезпечення Хмельницького
університету управління та права імені Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ВЕТЕРАНІВ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Соціальна підтримка — це система заходів із реалізації соціальної політики держави, котра спрямована на задоволення їх прав на отримання гарантованих законодавством видів соціального забезпечення завдяки діяльності уповноважених органів, закладів та установ, котрі реалізовують гарантовані та допустимі заходи, задля задоволення наявних потреб у визначених обсягах та за рахунок визначених джерел фінансування. Нормативно держава визначила порядок та умови здійснення відповідних заходів ще в 1992 році, однак зі зміною пріоритетів у формуванні та розбудові військових формувань їх перелік зазнавав трансформацій та поступово розширювався.

Система соціальної підтримки ветеранів у державі досі розвивається, хоча зазнала істотної трансформації з 2014 року та вийшла на новий рівень після повномасштабного вторгнення в країну. Нині вона перебуває на етапі подолання викликів, зумовлених повномасштабним вторгненням та зростанням чисельності ветеранів, котрі потребують своєчасної та якісної соціальної підтримки з урахуванням індивідуальних потреб особи. Такий розвиток зазначеної системи нашої держави зумовлений рядом об'єктивних чинників, насамперед зростанням чисельності осіб, котрі набули статусу «ветерана», трансформацією нормативних підходів до підтвердження підстав та визначення розмірів для окремих видів соціального забезпечення, зростанням розмірів окремих видів соціального забезпечення (одноразової допомоги після звільнення з військової служби, пенсії по інвалідності, одноразової допомоги у разі інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності, грошової компенсації за належне для отримання житло) та необхідністю надання окремих видів соціальних послуг для визначеної категорії ветеранів.

Суттєве зростання чисельності ветеранів, для яких держава переважно нормативно гарантує на належному рівні соціальну підтримку

переважно через грошові виплати, спричинило переорієнтацію існуючої системи на отримання соціальних послуг, здатних у короткостроковій чи довгостроковій перспективі мінімізувати прояви тих чинників, котрі ускладнюють їх життєдіяльність та зумовлюють необхідність розширення на локальному рівні суб'єктів їх надання, зокрема за рахунок недержавного сектору чи соціально відповідального бізнесу.

Так, за даними Мінсоцполітики, в 2024 році понад 82 тисячі ветеранів війни отримали соціальні послуги, а загалом їм було надано понад 160 тисяч соціальних послуг [1]. Це ілюструє тенденцію, що ветеранська підтримка вже фактично зміщується в бік сервісної моделі.

Окрім цього, під час планування подальших кроків щодо соціального складника ветеранської політики варто враховувати оцінки, за якими після війни кількість ветеранів і членів їхніх родин може становити близько 5–6 млн осіб [2].

В умовах дії воєнного стану серед форм соціальної підтримки ветерана слід виокремити заходи з надання медичної допомоги та проходження медичної реабілітації, забезпечення технічними засобами реабілітації та протезуванням, організацію та надання послуг із санаторно-курортного лікування. Для ветеранів, котрі набули статусу особи з інвалідністю внаслідок війни або перебувають у процесі отримання зазначеного статусу надзвичайно важливими заходами з їх соціальної підтримки є отримання та переобладнання автомобіля, сприяння у працевлаштуванні відповідно до наявних рекомендацій, забезпечення соціального супроводу при працевлаштуванні. Окремим напрямком їх соціальної підтримки слід визнати тимчасове влаштування ветерана у стаціонарні умови перебування за відсутності належних умов для його проживання (на період облаштування наявного житла до його потреб) чи на визначений законодавством період за відсутності житла (житло зруйноване чи істотно пошкоджене, знаходиться на тимчасово окупованій території).

Значна частина ветеранів потребує проходження соціальної реабілітації, котра включає в себе систему заходів, спрямованих на створення і забезпечення умов для повернення ветерана до активної участі в житті, до відновлення його соціального статусу та здатності до самостійної діяльності. Переважно вона включає дії відповідно до затвердженого індивідуального плану реабілітації конкретного ветерана, спрямовані на подолання його особистих проблем чи їх наслідків, їх профілактику задля подолання стану, котрий спричинив необхідність застосування заходів з реабілітації задля мінімізації подолання тих негативних чинників, котрі

утруднюють життя чи спричиняють його соціальну або фізичну ізоляцію, Основною метою таких заходів є розвиток чи відновлення здатності до самостійної життєдіяльності, до відновлення власного здоров'я, працездатності і соціального статусу, досягнення ним матеріальної та соціальної незалежності, інтеграції (або реінтеграції) у звичайні умови життя. Суб'єктами, котрі можуть сприяти у здійсненні таких заходів можуть бути надавачі соціальних послуг та інші суб'єкти реалізації заходів із соціальної підтримки (ветеранський простір, центр зайнятості, реабілітаційна установа для осіб з інвалідністю, заклади охорони здоров'я, інші заклади та установи соціального захисту населення).

Соціальна реабілітація ветерана залежно від місця проведення може бути організована: за місцем проживання чи перебування (в установі денного перебування, у відділенні денного догляду для осіб з інвалідністю, які мають часткове порушення рухової активності, частково не здатні до самообслуговування та не мають медичних протипоказань для перебування в колективі, потребують соціально-побутової і психологічної адаптації, отримання соціальних послуг з метою усунення обмежень життєдіяльності, запобігання виникненню та розвитку можливих захворювань особи, підтримки її здоров'я, соціальної незалежності, відновлення знань, вмінь та навичок з орієнтування в домашніх умовах, у веденні домашнього господарства, самообслуговуванні); проведення реабілітаційних заходів у стаціонарних умовах (у стаціонарному відділенні, в закладі для перебування осіб з інвалідністю; термінове втручання в кризову ситуацію з метою негайного усунення або мінімізації наслідків такої ситуації, надання психологічної підтримки та проведення консультування, зокрема і телефонного консультування, допомога мобільної бригади соціально-психологічної допомоги, надання невідкладної медичної допомоги); надання притулку (надання ліжко-місця, комунально-побутових послуг; забезпечення одягом, взуттям, харчуванням; створення умов для здійснення санітарно-гігієнічних заходів, дотримання особистої гігієни; формування та підтримка соціальних навичок; психологічне консультування).

Серед заходів із соціальної реабілітації, котрі часто можуть бути застосовані, слід виділити соціально-психологічну реабілітацію як сукупність заходів, котрі можуть здійснити фахівці спеціалізованих установ задля відновлення, розвитку і формування здібностей і якостей ветерана та сприяння у відновленні тих його навичок, котрі надалі забезпечуватимуть його життєдіяльність та соціальну інтеграцію, сприятимуть адаптації.

Не менш важливою для значної частини ветеранської спільноти є професійна реабілітація, завдяки якій відбувається поступове відновленню знижених або втрачених професійних функцій особи, організовується та здійснюється вибір професії та адаптація до неї, особа вступає у етап відновлення трудової діяльності після повернення до попереднього місця роботи чи професії, завершує навчання за новим фахом, перекваліфікації чи успішно проходить процедуру відбору та отримання гранту для розвитку власного бізнесу.

Отже, базовим пріоритетом у діяльності уповноважених за реалізації соціальної та ветеранської політики суб'єктів на різних рівнях має залишатися діяльність щодо своєчасного, повного та якісного інформування ветеранів щодо видів, форм та способів їх соціальної підтримки пожиттєво, одноразово чи на визначений період. Також уповноважені державні органи, заклади та установи, котрі реалізовують надані законодавством повноваження у сфері соціального забезпечення надалі повинні своєчасно та в повному обсязі визначати процедури та порядок фінансування та виконання нормативних та локальних вимог з організації та надання соціальних послуг та пільг, створення мережі закладів та установ, діяльність яких буде повністю чи опосередковано спрямована на реалізацію ветеранської політики задля ефективної соціальної підтримки ветерана, котрий звільнився в військової служби, потребує психологічної реабілітації, соціального супроводу, соціальної адаптації та соціальної підтримки. Для територіальної громади важливо забезпечувати не лише пошук додаткових джерел фінансування для здійснення заходів із соціальної підтримки, а й створювати заклади, котрі забезпечать їх реалізацію на належному рівні за безпосередньої участі кваліфікованих фахівців.

---

1. Понад 82 тисячі ветеранів війни отримали соціальні послуги у 2024-му році (20/02/2025). Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України. URL: https://www.msp.gov.ua/press-center/news/ponad-82-tysyachi-veteraniv-viyny-otrymaly-sotsialni-posluhy-u-2024-mu-rotsi.

2. Після війни Україна матиме близько 5-6 мільйонів ветеранів та членів їхніх родин – Свириденко (27.11.2025; 20:58). Укрінформ. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/4063632-pisla-vijni-ukraina-matime-blizko-56-miljoniv-veteraniv-ta-cleniv-ihnih-rodin-sviridenko.html.

Швець Дмитро

доцент кафедри соціального права, юридичний факультет,
Львівський національний університет імені Івана Франка

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Мінімальна заробітна плата є одночасно соціальною гарантією та чутливим макроекономічним показником. У чинній моделі її розмір не має законодавчо закріпленої методології обрахунку. Він щороку встановлюється законом України про Державний бюджет України на відповідний рік. Такий підхід є досить сталим, надає державі певний рівень гнучкості у визначенні розміру мінімальної заробітної плати. Одночасно з цим, він робить мінімальну зарплату продуктом політико-бюджетного компромісу, а не результатом прозорої методики.

Урядовий законопроєкт від 15.01.2026 №14386 «Трудовий кодекс України» пропонує масштабне оновлення правил оплати праці – від структури зарплати до строків виплат і нових гарантій. Автори законопроєкту зазначають, що цей документ передбачає удосконалений та більш прозорий механізм визначення розміру заробітної плати та посилення контролю за нарахуваннями та виплатою заробітної плати роботодавцями.

Так, глава 5 «Оплата праці» (статті 156 – 182) проєкту ТКУ визначає: заробітну плату; мінімальні гарантії; системи та форми оплати; компенсації за роботу в особливих умовах; права працівників щодо прозорості нарахувань.

Особливо варто звернути увагу на запропонований порядок визначення розміру мінімальної заробітної плати. Сталий підхід до визначення розміру мінімальної заробітної плати законодавці пропонують змінити у новому проєкт Трудового кодексу №14386. По-перше, проєктом уточняється саме поняття мінімальної заробітної плати, яка визначається як встановлений законом мінімальний розмір винагороди за виконану працівником місячну або годинну норму праці. При цьому, вперше запроваджується погодинний розмір мінімальної заробітної плати.

По-друге, відповідно до статті 157 проєкту Трудового кодексу мінімальна заробітна плата встановлюється у відсотках від середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності в середньому по

економіці станом на 1 січня року, що передує року встановлення, а розмір відсотка визначає Кабінет Міністрів України (ч. 4).

Одночасно з цим, текст статті 157 проєкту Трудового кодексу зберігає й існуючий механізм, за яким розмір мінімальної зарплати, як і раніше, встановлює Верховна Рада за поданням Кабінету Міністрів не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет, з урахуванням пропозицій, вироблених у переговорах із соціальними партнерами.

На думку авторів законопроєкту запропонована модель наближає до процедурних стандартів ЄС і є частиною процесу деполітизації визначення розміру мінімальної заробітної плати. Однак, її відповідність Директиві (ЄС) 2022/2041 є неповною, а низка конструктивних рішень створює ризики для дотримання конституційних гарантій на оплату праці, особливо враховуючи галузевий підхід до процесу визначення розміру мінімальної заробітної плати.

Вважаємо, що запропонована проєктом Трудового кодексу модель мінімальної заробітної плати є кроком до процедурних стандартів ЄС і часткового відмежування гарантії у сфері оплати праці від політичних рішень. Однак, у процесі імплементації цих змін необхідно передбачити більш чіткий механізм визначення мінімальної заробітної плати з врахуванням розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності.

Прив'язка розрахунків до середньої заробітної хоч і дозволяє прозоріше визначити розмір мінімальної заробітної плати, однак не виключає політичного впливу на цю соціальну гарантію. Запропонована модель тільки подвоює такий вплив – з одного боку, відсоток співвідношення до середньої зарплати залишається в дискреції Кабінету Міністрів України, а з іншого – затвердження конкретного розміру мінімальної заробітної плати як і раніше, щороку встановлює Верховна Рада України у відповідному законі про державний бюджет на відповідний рік.

Прив'язка мінімальної заробітної плати до фактичних економічних показників хоч і вирішить ряд питань, однак може створити протилежний ефект, коли роботодавці отримують аргумент встановлювати розмір заробітної плати на підприємстві на рівні загального мінімального орієнтира.

Це здатне спричиняти галузеві диспропорції та заниження оплати праці там, де вона історично була вищою. Як наслідок, усереднена заробітна плата ризикує бути водночас завищеною для низькооплачуваних та, відповідно, заниженою для високооплачуваних секторів економіки.

Михайло Миколайович Шумило
професор кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права
Державного торговельно-економічного університету,
доктор юридичних наук, старший науковий співробітник

ДИСПУТАЦІЇ НАВКОЛО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ ТА ДОСЛІДНИЦЬКІ ВІДПУСТКИ ЯК ПРИКЛАД ПОЗИТИВНИХ ЗМІН

Якщо зібрати в одному місці всі публікації про рекодифікацію трудового законодавства за останні 30-ть років, то вийшла б окрема бібліотека. Враховуючи кількість наукових та навколо наукових праць, можна сміливо розробляти спецкурс про реформу трудового законодавства. Дискусії на шпальтах наукових видань та панелях конференцій спалахнули з новою силою після реєстрації проєкту Трудового кодексу № 14386 від 15.01.2026[1] у Верховній Раді України. Дискутують всі, від поважних і визнаних науковців до випадкових коментаторів із знеособленими іменами в соцмережах, від лідерів незалежних та залежних профспілок до адвокаток та медіаторок. Але парадоксально те, що всіх об'єнало одне – несамовите та невтримне бажання з висоти свого досвіду та професіоналізму рознести в пух і прах проєкт Трудового кодексу. Окремі автори роблять це із неабияким завзяттям та пристрастю, яке можна побачити тільки в історіях про фанатичних мучеників за віру.

В одній із публікацій я вже виклав свій погляд на «плачі Ярославни» за неубієнним КЗпП, як відзеркадення «золотої» доби у врегулюванні трудових відносин і чому це не так[2]. Тому повторюватися не буду, а лише зверну увагу лише на одну заувагу щодо проєкту трудового кодексу і спробую повернути цю дискусію в русло від «узагальнених прокльонів» проти всього, до окремого прикладу позитивних змін. Очевидно, що охопити всі зауваження до проєкту Трудового кодексу не можливо та і не варто. Проєкт ТК самодостатній, цілісний документ, який не потребує захисту.

Неодноразово в наукових колах можна надибати звинувачення на адресу проєкту Трудового кодексу в його радянськості у широкому сенсі

1 Проєкт Трудового кодексу № 14386 від 15.01.2026 https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516

2 Шумило М. ПРОЄКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ – РЕАЛЬНА СПРОБА ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ. Економічна правда. 12 лютого 2026 року. https://epravda.com.ua/power/shcho-zminitsya-z-novim-trudovim-kodeksom-ukrajini-vazhlive-pro-reformu-kzpp-817852/

цього слова. І назва не така, і преамбула не така, і книги зайві, і дефініції не правильні, а у окремих випадках звинувачення зводяться до того, що проєкт не годиться, бо нема окремої статті з глосарієм.

Щодо радянськості проєкту ТК, то все ж хотілося б сказати кілька слів в порядку репліки. Перш за все, робиться зауваження до преамбули, маючи безпосередній стосунок до написання преамбули вважаю її якщо не ідеальною, то майже ідеальною. Звучить вона так: «*Цей Кодекс розвиває визначені Конституцією України загальні засади, які проголошують Україну демократичною, соціальною та правовою державою, визначає правові механізми реалізації права на працю, його захисту та забезпечує встановлення балансу інтересів працівників і роботодавців. Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового законодавства, цей Кодекс є новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин, а також відносин нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства для забезпечення гідної праці на основі міжнародних стандартів*».

Критиці піддано те, що кодифікація трудового законодавства це «традиція радянська» і кодекс з'явися вже при пануванні більшовиків і фактично дублював кодекс рррфср і що за часів УНР кодексу такого не було. З таким зауваженням можна тільки категорично не погодитися. Виходячи з такої логіки ми маємо відректися від кодифікованої форми документу і остаточно декодифікувати трудове законодавтсво. Зрештою, кодифікація як форма узагальнення у сучасному розумінні придумана не більшовиками, а французами, до прикладу у Франції сьогодні налічується 72 кодекси[3]. А якщо кинути оком в сиву давнину, то натрапимо і на Кодекс Хаммурапі і низку кодексів римських імператорів. Тому не варто читати фразу в приамбулі як співання «Осанна!» більшовикам, а як доконаний факт. І ця частина преабули слугує для сучасників та прийдешніх поколінь засторогою, що саме кодекс, як форма трудового законодавства, є окремішною цінністю. А якщо слідувати за логікою, що в УНР не було Трудового кодексу, то це можна дійти до ідеї декодифікувати всі кодекси України, бо вони є наслідком діяльності радянського нормотворця. Звісно ж цього допустити не можна.

Не маючи жодного бажання перетворити тези цього поважного круглого столу на коментування несправедливих закидів в бік розробників, хотілося б окреслити позитивний, на мою скромну думку, аспект.

3 А. Коструба. Особливості правового регулювання житлових відносин у Франції: досвід нормопроєктування. Правові засади як основа регламентації та регулювання житлових відносин в умовах воєнного часу. Збірник матеріалів «круглого столу» 19 травня 2023 року (м. Київ). К.: НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2023. С. 25-29.

Українському трудовому законодавству поняття «творча відпустка» відоме з 1996 року, хоча її коріння сягає ще радянських часів. Чому цей вид відпустки назвали «творчою» мені не вдалося віднайти, напевно тому, що наука – це різновид творчості. Хоча з цього приводу можна посперечатися, але не тут і не зараз. Проте у 2021 році в національне законодавство було внесено зміни[4] і доповнено статтю 30 Закону України «Про культуру» положенням, що «професійні творчі працівники закладів культури мають право на творчу відпустку для провадження творчої діяльності», аналогічне доповнення було зроблено у статті 21 Закон України «Про театри та театральну справу». І на моє велике здивування наукова спільнота жодним словом не відреагувала і не вказала, що одним і тим же терміном на законодавчому рівні врегульовуються різні види відпусток для різних цілей та в різних сферах. Однак, якщо щось можна виправити, то не варто посипати голову попелом, а потрібно виправляти і діяти. Враховуючи, що ця маленька новела в проєкті Трудового кодексу залишається проігнорованою, то цей науковий майданчик є чудовою нагодою про не неї сказати.

У проєкті Трудового кодексу сформульовано дві окремі статті: а саме: Стаття 145. Дослідницька відпустка. «*Дослідницька відпустка надається працівникам для закінчення дисертацій, написання підручників, монографій, довідників тощо та в інших випадках, передбачених законодавством*».

Стаття 146. Творча відпустка «*Творча відпустка надається професійним творчим працівникам закладів культури незалежно від форми власності для провадження творчої діяльності (підготовки та участі в мистецьких конкурсах, гастрольних заходах та інших культурно-мистецьких проектах)*».

Тривалість, порядок, умови надання та оплати дослідницької чи творчої відпустки встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Таким чином проєкт Трудового кодексу розмежовує термінологічно два види відпустки та іменує відпустку для завершення наукових розвідок саме «дослідницькою» і відмовляється від, дещо романтизованого, терміну «творча». Творчість все ж таки треба залишити творчим працівникам, а науковцям займатися дослідженнями. Так, ця зміна звісно не вплине на все правове регулювання праці в Україні, але точно зробить його чіткішим і зрозумілішим.

---

4 Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо створення додаткових умов для забезпечення розвитку професійних творчих працівників закладів культури» від 08.09.2021 № 1724. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1724-20#n6

ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

Владика Ольга

Студентка, юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З НЕПОВНОЛІТНІМИ

Трудові правовідносини з неповнолітніми – це спеціальна сфера регулювання трудового права України, яка поєднує загальні принципи рівності прав працівників з особливими гарантіями захисту здоров'я, розвитку та освіти молоді. Неповнолітніми відповідно до ст. 187 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визнаються особи, які не досягли 18 років. У трудових правовідносинах вони прирівнюються в правах до повнолітніх, але користуються пільгами в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов.

Таке регулювання ґрунтується на положеннях Конституції України [5], до прикладу, у ст. 43 йдеться про те, що кожен має право на працю; міжнародних стандарта, зокрема у Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу [4]; Конвенції № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці [3] та національному законодавстві. Метою є запобігання експлуатації, забезпечення гармонійного розвитку та захисту від шкідливих впливів.

Основним джерелом є КЗпП України, а саме Глава XIII «Праця молоді», додаткове регулювання здійснюється Законом України «Про охорону праці» [8], наказом Міністерства охорони здоров'я України № 46 від 31.03.1994 «Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими умовами, на яких забороняється праця неповнолітніх» [7] та ін.

Варто зауважити, що неповнолітні працівники – це специфічна категорія працівників, які відрізняються за віком, наявними трудовими правами, сукупністю додаткових форм захисту з боку держави в процесі здійснення своєї трудової діяльності [1, с.18].

За загальним правилом, вік, з якого особа допускається до прийняття на роботу, – шістнадцять років. Проте існує два винятки: особи, що досягли 15 років, можуть допускатись до прийняття на роботу за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює; особи, що досягли 14 років, допускаються до прийняття на роботу, якщо вони є здобувачами освіти закладів загальної середньої, професійної, фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [2].

Це положення загалом узгоджується зі ст. 7 Конвенції Міжнародної Організації Праці N 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року [4], але з деякими зауваженнями. Мединська Л. В. стверджує, що згідно з цим документом прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей, за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою. У той же час параграф 3 ст. 2 згаданої Конвенції передбачає, що мінімальний вік працівника не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та в будь-якому випадку не може бути нижчим ніж 15 років. Незалежно від положень параграфа 3 цієї статті, член Організації, чия економіка і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний [6, с. 81].

Рекомендація МОП № 146 щодо мінімального віку для приймання на роботу наголошує, що має бути зроблено все необхідне щодо досягнення всіма країнами мінімального віку для приймання на роботу на рівні 15 років, а у сферах із підвищеною небезпекою для життя та здоров'я – на рівні 18 років [1, с. 20].

Також при працевлаштуванні неповнолітні особи отримують такі гарантії, як: для них не можна встановлювати випробувальний строк, додержання письмової форми трудового договору є обов'язковою умовою, на кожному підприємстві ведеться спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати народження, даний журнал

може вестися у довільній формі (ст. 189 КЗпП). Забороняється приймати неповнолітню особу без попереднього медичного огляду (ст. 191 КЗпП). Також забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах відповідно до Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці [7]. Мединська Л. В. зазначає, що неправомірним є залучення таких осіб до робіт в нічний час (з 22:00 до 06:00), надурочних робіт, робіт у вихідні дні, а також залучення до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 190, 192 КЗпП). При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу [6, с. 81].

Щодо тривалості робочого часу, для такої категорії працівників вона є скороченою: для працівників віком від 16 до 18 років нормою є 36 годин на тиждень і 24 години на тиждень для осіб віком від 15 до 16 років та учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в канікулярний період (ч. 1 ст. 51 КЗпП). А також відповідно до ч. 2 ст. 51 КЗпП тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, що перерахована вище. Якщо здійснити підрахунок, то це буде 18 годин на тиждень для працівників віком від 16 до 18 років та 12 годин на тиждень для осіб віком від 15 до 16 років та учнів віком від 14 до 15 років . При цьому заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи [2].

Оплата праці неповнолітніх працівників фактично є одним із найбільш захищених елементів їхнього правового статусу, законодавець чітко закріпив принцип: «менше годин – не менше грошей». Неповнолітні працівники мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день. Відпустка надається у зручний для них час. При складанні графіка відпусток роботодавець зобов'язаний враховувати побажання неповнолітнього працівника. У перший рік роботи відпустка повної тривалості може надаватися навіть без відпрацювання шести місяців [2].

Також існують встановлені законодавством обмеження щодо звільнення працівників молодше 18 років. Таке звільнення з ініціативи робо-

тодавця або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП). Згідно з ст. 199 КЗпП України батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [2].

Трудові відносини з неповнолітніми становлять важливу спеціалізовану сферу трудового права України, яка гармонійно поєднує загальний принцип рівності прав працівників із посиленими державними гарантіями щодо захисту здоров'я, всебічного розвитку та інтересів молоді. Встановлені у Главі XIII КЗпП особливості дозволяють досягти балансу між правом неповнолітніх на працю та їхнім захистом від експлуатації. Таке регулювання відповідає міжнародним стандартам та підтверджує визнання державою особливого статусу цієї категорії працівників.

---

1. Клемпарський М. М., Назимко О. В. Правове регулювання праці неповнолітніх. Правовий часопис Донбасу / Law journal of Donbass. 2023. № 2(28). С. 18-22. URL: http://ljd.dnuvs.ukr.education/index.php/ljd/article/view/58/51 (дата звернення: 18.05.2026).

2. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата

3. звернення: 15.05.2026).

4. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці N 182: Міжнародний документ від 17.06.1999 № N 182. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text (дата звернення: 16.05.2026).

5. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу N 138: Міжнародний документ від 26.06.1973 № 138. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 16.05.2026).

6. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення: 15.05.2026).

7. Мединська Л. В. Правове регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. Юридичний науковий електронний журнал. 2016. №3. С. 80-82. URL: https://www.lsej.org.ua/3_2016/24.pdf (дата звернення: 18.05.2026).

8. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх (ДНАОП 0.03-8.07-94): Перелік від 31.03.1994 № 46. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text (дата звернення: 15.05.2026).

9. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text (дата звернення: 15.05.2026).

Власенко Ю.О.

аспірантка кафедри екологічного права,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків, Україна

РЕВАЙЛДИНГ ТЕРИТОРІЙ СМАРАГДОВОЇ МЕРЕЖІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЇЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОЛОГІЧНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Нині світова спільнота дуже стурбована тим, що на планеті прискорюються такі процеси, як зміна клімату, забруднення океанів, зниження біорізноманіття. Крім того, усе частіше йдеться про дефіцит питної води. Вказане, на переконання фахівців, є наслідком вирубки лісів, надмірного використання ресурсів, індустріалізації, урбанізації, неправильного поводження з відходами тощо. Так, відповідно до офіційних даних Державної екологічної інспекції України, станом на 08.05.2026 року одним із найбільш проблемних напрямів охорони довкілля залишається порушення режиму територій та об’єктів природно-заповідного фонду нашої країни. Зокрема, у сфері природно-заповідного фонду зафіксовано пошкодження рослинного світу на площі 28,5 тис. га, що оцінюється у 275,7 млрд грн. Крім того, кількість знищених і пошкоджених дерев і рослин становить 84,7 млн одиниць, а сума завданих збитків оцінюється у 1,04 трлн грн. Окремо слід зупинитися на втратах тваринного світу.

Згідно зі статистичними даними, розмір шкоди становить 163,4 млн грн, а кількість знищених об'єктів тваринного світу сягає 75,2 тис. екземплярів [1]. Наведені показники свідчать про масштабний негативний вплив воєнних дій на природні екосистеми, у тому числі території та об'єкти природно-заповідного фонду, що актуалізує необхідність удосконалення правових механізмів їх охорони й повоєнного відновлення.

Однак додає занепокоєння (а отже, й ускладнює вирішення питання і вжиття певних заходів), той факт, що значна частина територій та об'єктів природно-заповідного фонду, які одночасно входять до Смарагдової мережі Європи, нині перебуває в межах тимчасово окупованих, прифронтових або техногенно небезпечних територій. Йдеться, зокрема, про природоохоронні території Донецької, Луганської, Херсонської, Запорізької, Харківської та Миколаївської областей, де бойові дії спричинили масштабне руйнування природних екосистем. Основними наслідками впливу бойових дій на ґрунти природоохоронних територій є: їх фізична, хімічна й біологічна деградація, утворення зон підвищеного геохімічного ризику, мінування, забруднення твердими відходами (залишками боєприпасів, протипіхотними мінами, вибуховими речовинами, пошкодженою або залишеною військовою технікою), руйнування чи пошкодження рекреаційної інфраструктури, що призводить до погіршення цілісності екосистем унаслідок знищення рослинного покриву й порушення структури ґрунтів, а також теплові впливи (виникнення й поширення лісових пожеж), які зумовлюють зменшення біорізноманіття [2].

Спираючись на наведене, можемо стверджувати, що сучасний стан розвитку Смарагдової мережі в Україні свідчить про наявність глибокого структурного дисбалансу між виконанням міжнародно-правових зобов'язань держави у сфері збереження біорізноманіття й фактичним екологічним станом природоохоронних територій, що зазнали воєнного впливу. Така ситуація детермінує потребу в удосконаленні чинного екологічного законодавства шляхом інтеграції компенсаційно-відновлювальних механізмів у систему правового регулювання охорони природних територій. Необхідність перегляду національного законодавства посилюється прогнозованими викликами повоєнного періоду, що обов'язково вимагатиме системного відновлення деградованих екосистем, реабілітації природних середовищ існування й забезпечення виконання міжнародних зобов'язань України, визначених Бернською конвенцією й актами права Європейського Союзу у сфері охорони видів дикої флори і фауни, а також природних середовищ їх існування.

Одним із інноваційних методів відновлення територій Смарагдової мережі є ревайлдинг як новітній прогресивний підхід до збереження природоохоронних територій. Так, під ревайлдингом (від англ. Rewilding – оприроднення) розуміється підхід до екологічного відновлення, який передбачає повернення природних процесів, видів й екосистем до стану, максимально наближеного до природного. Його метою є створення самодостатніх природних систем, які не потребують постійного втручання людини [3]. Наразі в Україні реалізується декілька проєктів з ревайлдингу, найбільш успішними й відомими з них вважаються ті, що запроваджені на території Дунайського біосферного заповідника, Чорнобильського радіаційно-екологічного біосферного заповідника та ландшафтного заказника «Тарутинський степ».

Додамо, що ревайдлинг екосистем – ключовий практичний інструмент при досягненні цілей Регламенту ЄС про відновлення природи (Nature Restoration Law) [4], який став частиною Європейського зеленого курсу, що наразі є особливо актуальним для України, яка інтегрує національне законодавство до acquis ЄС. Зазначимо, що, попри велику кількість нормативно-правових актів екологічного законодавства, досі залишаються неврегульованими питання відновлення природних екосистем, видів дикої флори і фауни, лісових, водних, земельних та інших природних ресурсів, віднесених до Смарагдової мережі. До того ж слід пам'ятати, що в умовах масштабного воєнного впливу на території Смарагдової мережі йтиметься вже не лише про традиційні форми охорони природи чи підтримання сприятливого стану оселищ, а й про необхідність формування принципово нової моделі екологічного відновлення, адаптованої до наслідків збройної агресії. Пояснюється вказане тим, що значна частина таких територій зазнала настільки глибокої трансформації, що природне самовідновлення екосистем у найближчій перспективі стає фактично неможливим. Крім того, справа ускладнюється й тим, що навіть новітні європейські підходи, закріплені у Регламенті ЄС про відновлення природи [4], були сформовані переважно для подолання наслідків антропогенного навантаження й кліматичних змін у мирний час і не враховують масштабів екологічних втрат, спричинених повномасштабною війною. Саме тому Україна змушена самостійно розробляти унікальні правові й організаційні механізми відновлення природних територій, орієнтовані не лише на реконструкцію окремих природних компонентів, а й на запобігання незворотній трансформації екосистем Смарагдової мережі й втраті їх екологічної цілісності.

Спираючись на вищевикладене й беручи до уваги сучасні умови й

виклики, вважаємо, що наріжним каменем подальшого вдосконалення правових засад формування й функціонування, в тому числі відновлення, Смарагдової мережі залишається, по-перше, прийняття спеціального нормативно-правового акта у даній сфері, який врахує особливості розвитку цієї мережі як зараз, так і у перспективі повоєнного відновлення України. Зокрема, вбачається за доцільне проєкт Закону України «Про території Смарагдової мережі» № 4461 від 04.12.2020 р. доповнити статтею 19 «Заходи з відновлення природних екосистем, видів дикої флори і фауни, лісових, водних, земельних та інших природних ресурсів, що належать до територій Смарагдової мережі».

По-друге, нагальним завданням держави стає розробка й прийняття Національної стратегії відновлення довкілля й затвердження операційного плану з її реалізації з урахуванням екосистемного і кліматоорієнтованого підходів, в якій окремий розділ варто приділити організаційно-правовому механізму відновлення особливо охоронюваних природних територій природно-заповідного фонду, екологічної мережі й національної частини Смарагдової мережі

По-третє, на основі прийнятої Національної стратегії відновлення довкілля й затвердженного операційного плану з її реалізації доречно розробити регіональні програми відновлення довкілля з урахуванням місцевих природно-кліматичних умов, екологічного стану територій, рівня завданої шкоди, особливостей функціонування об'єктів природно-заповідного фонду й територій Смарагдової мережі, а також потреб територіальних громад у забезпеченні екологічної безпеки і сталого розвитку.

Таким чином, формування комплексного правового механізму ревайлдингу територій Смарагдової мережі в умовах воєнного й повоєнного періоду має розглядатися не лише як складова виконання Україною міжнародно-правових зобов'язань у сфері збереження біорізноманіття, а і як важливий інструмент запобігання транскордонній екологічній шкоді. Збереження екологічної цілісності природних оселищ, водно-болотних угідь, лісових і степових екосистем, значна частина яких входить до загальноєвропейської системи охорони природи, безпосередньо впливає на екологічну безпеку як України, так і інших європейських держав. У зв'язку із цим удосконалення національного законодавства у сфері функціонування й відновлення територій Смарагдової мережі, впровадження спеціальних компенсаційно-відновлювальних механізмів, а також розроблення стратегічних і регіональних програм екологічного відновлення сприятимуть мінімізації ризиків подальшої деградації

природних екосистем, збереженню міграційних шляхів видів дикої флори і фауни, стабілізації кліматичних і гідрологічних процесів і недопущенню поширення негативного транскордонного впливу.

1. Оновлена щотижнева інфографіка про збитки, завдані довкіллю внаслідок збройної агресії рф станом на 08.05.2026. URL: https://www.dei.gov.ua/post/3530 (дата звернення 14.05.2026).

2. Leal Filho, W., Fedoruk, M., Pires Eustachio, J. H. P., Splodytel, A., Smaliychuk, A., & Szynkowska-Jóźwik, M. I. (2024). The environment as the first victim: The impacts of the war on the preservation areas in Ukraine. Journal of Environmental Management, 364, 121399. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.121399.

3. Ревайлдинг як інструмент для відновлення біорізноманіття і сталого управління та досягнення природоохоронних цілей. URL: https://www.eu4environment.org/app/uploads/2025/09/%D0%A0%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B3-%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B9-%D0%A1%D0%BC%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97-%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B6%D1%96.pdf (дата звернення: 14.05.2026).

4. Regulation (2024) on nature restoration and amending Regulation (EU) 2022/869, adopted European Parliament and of the Council on 24 June 20249. URL: https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1991&qid=1722240349976 (дата звернення 14.05.2026).

Гнидик О.І.

Студентка, юридичного факультету Львівського національного університету ім. Івана Франка м. Львів, Україна

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Сучасний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, поширення дистанційної роботи та гібридних форм зайнятості призвели до розмивання меж між робочим та особистим часом працівника. Постійна доступність через месенджери, електронну пошту та дзвінки

після закінчення робочого дня стала нормою, що негативно впливає на психофізіологічний стан працівників.

Однією з ключових проблем сучасного регулювання дистанційної роботи є розмивання чітких меж між робочим часом і часом відпочинку. Якщо в традиційних трудових відносинах закінчення робочого дня пов'язане з фізичним залишенням робочого місця, то при дистанційній формі зайнятості робоче місце знаходиться поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця в будь-якому місці за вибором працівника, згідно з ч. 1 ст. 60-2 Кодексу законів про працю України [2]. Чим створюються умови для постійного втручання роботодавця у сферу особистого життя працівника через засоби електронного зв'язку.

У результаті формується так званий ефект «постійної доступності», коли працівник вимушений або відчуває тиск відповідати на робочі повідомлення, дзвінки та завдання у вечірній час, вихідні дні та навіть під час щорічної відпустки. Відсутність просторового та часового розділення робочої та особистої сфер призводить до фактичного продовження робочого дня за межі встановленої тривалості.

Таке розмивання меж негативно впливає на реалізацію конституційного права працівника на відпочинок, передбаченого ст. 45 Конституції України, та статті 24 Загальної декларації прав людини, в якій проголошується, що: «Кожна людина має право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [1, 4].

Європейський Союз роз'яснив право на відключення або право залишатися відключеним. Згідно з ним, право працівника, яке відокремлює його від роботи та утримує його окремо і подалі від пов'язаного з роботою електронного спілкування, підпадає під категорію «право на відключення» [7, с. 216]. Так, працівник отримує не лише чітко визначений робочий час, а й право не залишатися на зв'язку та не відповідати на робочі повідомлення в позаробочий час.

Дослідження також показало, що на рівні Європейського Союзу досі відсутнє спеціальне законодавство, яке б комплексно закріплювало право на відключення. Однак низка існуючих директив ЄС містить відповідні положення, особливо Директива про робочий час (Директива 2003/88/ЕС). Ця директива встановлює обмеження робочого часу та регулює періоди відпочинку для всіх працівників [3]. Резолюція Європейського парламенту від січня 2021 року (2019/2181 (INL)) закликала Європейську комісію розробити законодавство, яке стосується права на

відключення, визнаючи ключову роль, яку відіграють соціальні партнери в переговорах з питань робочого місця.

У 2022 році європейські міжгалузеві соціальні партнери розпочали переговори щодо можливої рамкової угоди щодо дистанційної роботи та права на відключення, але кінцевого результату досі не досягли. І все ж таки, Резолюція (2019/2181 (INL)) визначає право на відключення як право працівників утримуватися від виконання завдань, пов'язаних з роботою, а також від електронної комунікації, такої як телефонні дзвінки, електронні листи та інші повідомлення, поза робочим часом [6, с. 33].

В Україні право на відключення частково врегульовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р., яким внесено зміни до Кодексу законів про працю України. Згідно з частиною 10 статті 60-2, працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем. Це не вважається порушенням трудового договору чи дисципліни [2].

Як бачимо, чітко закріпленої дефініції в законодавстві України немає, тому наведемо одне з запропонованих науковою літературою. Широка С.І. визначає право на відключення як специфічний спосіб реалізації права на відпочинок, який не може включати жодну діяльність на користь роботодавця, яка б обмежувала, навіть у мінімальному обсязі, можливість працівника контролювати свій вільний час [6, с.33].

Щодо часових меж періоду відключення, то чинне законодавство не встановлює чіткого порядку його реалізації. Законодавець поклав обов'язок щодо визначення конкретних часових рамок безпосередньо на сторони трудового договору про дистанційну роботу. При цьому норма не передбачає жодних санкцій за її порушення, що суттєво знижує ефективність даного права та робить його переважно декларативним.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу розроблена Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України і затверджена наказом № 913-21 від 5 травня 2021 року. Пункт 16 розділу V «Тривалість робочого часу і часу відпочинку» Типової форми передбачає указувати часові інтервали протягом доби та/або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем [5, с. 26].

Отже, незважаючи на законодавче закріплення періоду відключення,

механізм його реалізації залишається недосконалим. Віднесення ключових питань до рівня індивідуального трудового договору без встановлення мінімальних гарантій, чітких критеріїв та юридичної відповідальності роботодавця за порушення суттєво послаблює ефективність даного права. У результаті право на відключення на сьогодні має переважно декларативний характер і потребує подальшого законодавчого розвитку для реального забезпечення балансу між трудовими обов'язками працівника та його правом на відпочинок.

---

1. Конституція України: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141

2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 No 322-VIII із змін. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

3. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу URL: file:///C:/Users/IGOR/Downloads/wcms_749612.pdf

4. Загальна Декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/995_015#Text

5. Вакарюк Л.В., Гетьманцева Н.Д. До питання про право працівників на відключення: компаративний аналіз. URL: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.3

6. Гуцу С.Ф., Широка С.І. До питання визначення юридичної природи права працівника на відключення: філософсько-правовий аналіз. URL: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.4

7. Гринь Д.В. Право на відключення як елемент сучасних трудових відносин. URL: https://lsej.org.ua/7_2024/52.pdf

Даців Ю. О.
студентка юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

ПРАВОМІРНІСТЬ ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКА ДО НАДУРОЧНИХ РОБІТ БЕЗ ЗГОДИ

Свобода праці є однією з фундаментальних конституційних гарантій, яка закріплена у статті 43 Конституції України, і передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується та заборону примусової праці [1].

Водночас у національному законодавстві спостерігається певна неузгодженість у визначенні меж допустимого обмеження цієї свободи. Відповідно до статті 43 Конституції України використання примусової праці забороняється [1]. Однак, Конституція України встановлює вичерпний перелік випадків, які не вважаються примусовою працею, зокрема військова або альтернативна (невійськова) служба, робота чи служба, яка виконується за вироком або іншим рішенням суду, а також робота відповідно до законів про воєнний чи надзвичайний стан. Звідси можна зробити висновок, що конституційна норма закріплює загальний принцип заборони примусової праці із чітко визначеними винятками.

Важливе значення для розуміння змісту примусової праці мають і міжнародні стандарти у сфері праці. Зокрема, відповідно до статті 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов'язкову працю, примусова або обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що вимагається від особи під загрозою певного покарання та для виконання якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [3]. Водночас Конвенція також встановлює перелік випадків, які не вважаються примусовою працею, зокрема роботи в умовах надзвичайних обставин, військову службу та виконання звичайних громадянських обов'язків. Оскільки зазначена Конвенція ратифікована Україною, її положення підлягають врахуванню при тлумаченні національного законодавства у сфері праці.

Разом з тим аналіз норм трудового законодавства свідчить про певне розширення випадків, коли допускається фактичне залучення працівника, без його згоди, до виконання роботи поза межами звичайних умов. Зокрема, стаття 62 Кодексу законів про працю України передбачає мож-

ливість застосування надурочних робіт у виняткових випадках, серед яких: проведення робіт, необхідних для оборони країни, відвернення стихійного лиха, виробничої аварії та усунення їх наслідків; проведення громадсько необхідних робіт у сфері водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту та зв'язку; необхідність закінчення початої роботи або проведення невідкладного ремонту обладнання; необхідність виконання вантажно-розвантажувальних робіт; продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає; а також необхідність виконання домашніми працівниками невідкладних робіт, передбачених трудовим договором[2].

Аналіз передбачених статтею 62 Кодексу законів про працю України підстав для застосування надурочних робіт свідчить, що вони не повною мірою узгоджуються з вичерпним переліком винятків, які не є примусовою працею та закріплені у статті 43 Конституції України. Зокрема, завершення виробничого процесу, виконання вантажно-розвантажувальних робіт або заміна відсутнього працівника, не охоплюються змістом конституційних винятків, мають ознаки примусової праці, оскільки не закріплені у ст. 43 Конституції України та для залучення працівника до надурочної роботи не потребується згоди працівника, а вимагається тільки згода профспілки, що не є тотожним за суттю.

Надання дозволу профспілкою не свідчить про добровільне волевиявлення конкретного працівника щодо виконання надурочних робіт, що є особливо важливим у контексті конституційної заборони примусової праці. Більше того, на практиці перевага часто надається саме механізму інформування профспілки. Зокрема, Державна служба України з питань праці акцентує увагу саме на обов'язку роботодавця інформувати профспілковий орган про застосування надурочних робіт, фактично не наголошуючи на необхідності отримання його дозволу. Такий підхід послаблює гарантії профспілкового контролю та розширює можливості роботодавця щодо залучення працівників до надурочної праці.

Конституція України у статті 43 закріплює випадки, які не є примусовою працею. Розширене тлумачення в законах не допускається. Тому на всі інші випадки залучення працівника без його згоди до надурочних робіт неможливе. Натомість положення Кодексу законів про працю України, що суперечать ст. 43 КУ є неконституційними, а більше застосування без згоди працівникаможна визнати як примусову працю.

Отже, для того щоб уснунути цю суперечність необхідно приведення положень Кодексу законів про працю України у відповідність до статті 43 Конституції України, а саме виключити з КЗпП п. 3-5 ч. 1 ст. 62, або

внести відповідні зміни до Конституції України, додавши п. 3-5 ч. 1 ст. 62 до змісту ст. 43 КУ, або отримати згоду працівниказа за наявності підстав передбачених у п. 3-5 ч. 1 ст. 62 Кодексу законів про працю України.

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

2. Кодекс законів про працю: Закон від 10.12.1971 №322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

3. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29: Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1930 № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text

Домша Н.І.

Студентка групи ЮРД-25с,
Юридичного факультету
Львівського національного університету
ім. Івана Франка м. Львів, Україна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

Сучасний розвиток інформаційного суспільства та цифрових технологій зумовлює трансформацію традиційних форм зайнятості, що проявляється, зокрема, у поширенні дистанційної роботи. В Україні така форма організації праці набула особливої актуальності в умовах пандемії COVID-19, а згодом — і в період дії воєнного стану, що обумовило необхідність її належного правового врегулювання. Дистанційна робота сприяє забезпеченню безперервності трудових процесів, збереженню робочих місць та підвищенню гнучкості трудових відносин [3]. Крім того, вона стала важливим інструментом підтримання економічної стабільності, оскільки дозволяє підприємствам продовжувати діяльність навіть за умов обмежень, пов'язаних із безпековою ситуацією.

Відповідно до чинного законодавства України, дистанційна робота визначається як форма організації праці, за якої працівник виконує трудові обов'язки поза робочими приміщеннями роботодавця з використан-

ням інформаційно-комунікаційних технологій [2]. Такий підхід свідчить про нормативне закріплення дистанційної праці як самостійного виду трудових правовідносин, що характеризується гнучкістю, автономністю працівника та відсутністю жорсткої прив'язки до робочого місця [1]. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні здійснюється насамперед нормами Кодекс законів про працю України, який визначає порядок укладення трудового договору, права та обов'язки сторін, а також гарантії працівників [4]. Крім того, право на працю як фундаментальне соціально-економічне право закріплене в Конституція України [5]. У сукупності ці нормативні акти формують правову основу функціонування дистанційної праці в Україні.

Особливістю дистанційної роботи є специфічна організація робочого часу. Працівник, як правило, самостійно визначає режим роботи, якщо інше не передбачено трудовим договором [2]. Це забезпечує гнучкість та сприяє підвищенню продуктивності праці. Водночас законодавство встановлює обмеження щодо максимальної тривалості робочого часу, що гарантує захист працівника від надмірного навантаження [5]. Важливою проблемою залишається забезпечення балансу між роботою та особистим життям, оскільки дистанційна зайнятість часто призводить до стирання меж між цими сферами.

Окрему увагу слід приділити питанню матеріально-технічного забезпечення дистанційної роботи. Зокрема, закон не встановлює чітких мінімальних стандартів щодо обсягу та якості обладнання, яке має надаватися працівнику, що може призводити до неоднакового трактування обов'язків роботодавця. Крім того, відсутність конкретизованого механізму визначення та компенсації витрат працівника на використання власної техніки, електроенергії, інтернет-зв'язку чи програмного забезпечення створює ризик перекладення частини виробничих витрат на працівника. Проблемним залишається і питання відповідальності за несправність обладнання, витік інформації під час дистанційної роботи. У зв'язку з цим виникає необхідність подальшого вдосконалення трудового законодавства шляхом більш детального визначення гарантій працівників, стандартів забезпечення дистанційної праці та порядку компенсації пов'язаних із нею витрат.

Незважаючи на гнучкість дистанційної роботи, законодавство гарантує працівникам збереження всіх основних трудових прав. Працівники мають право на своєчасну оплату праці, відпочинок, соціальне забезпечення та належні умови праці [2]. Дистанційна форма роботи не може бути підставою для обмеження прав або зниження рівня соціальних га-

рантій [1]. Водночас виникає проблема забезпечення рівного доступу до професійного розвитку та кар'єрного зростання для працівників, які працюють поза офісом.

З урахуванням євроінтеграційних процесів важливим є захист даних. В контексті Європейської стратегії зайнятості, роботодавець несе відповідальність за впровадження необхідних організаційних і технічних заходів, зокрема програмного забезпечення, спрямованих на захист даних, які використовуються або обробляються працівником під час виконання професійних обов'язків. При цьому роботодавець зобов'язаний ознайомити дистанційного працівника із законодавством у сфері захисту даних, внутрішніми правилами компанії щодо використання інформаційних ресурсів, а також повідомити про можливі обмеження у користуванні ІТ-обладнанням та мережею Інтернет і санкції за порушення встановлених вимог. Водночас відповідальність за дотримання таких правил покладається безпосередньо на працівника. Проблематика цього питання полягає у складності забезпечення належного контролю за дотриманням правил кібербезпеки в умовах дистанційної праці, а також у ризику витоку конфіденційної інформації через використання працівниками власних технічних засобів або незахищених мереж зв'язку [7].

З урахуванням євроінтеграційних процесів важливим є узгодження національного законодавства з європейськими підходами до регулювання праці та цифрової зайнятості. Це сприятиме підвищенню рівня захисту працівників та вдосконаленню механізмів правового регулювання дистанційної роботи. Перспективним напрямом розвитку є також впровадження електронних трудових договорів та цифрових сервісів у сфері трудових відносин.

Отже, дистанційна робота є важливим інститутом сучасного трудового права України, який перебуває у стадії активного розвитку. Водночас розвиток цієї форми зайнятості супроводжується низкою правових і практичних проблем, пов'язаних із регулюванням робочого часу, забезпеченням належних умов праці, компенсацією витрат працівників, захистом персональних даних і визначенням відповідальності сторін трудових відносин. Особливої актуальності набуває питання вдосконалення механізмів соціального захисту дистанційних працівників, зокрема у сфері кібербезпеки. У зв'язку з цим подальший розвиток трудового законодавства України має бути спрямований на гармонізацію з європейськими стандартами, деталізацію гарантій для дистанційних працівників та впровадження ефективних цифрових механізмів регулювання трудових відносин.

1. Особливості правового регулювання дистанційної роботи в Україні // Вісник Ужгородського національного університету. 2022. URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/01/29.pdf

2. Інспекція праці інформує щодо особливостей правового регулювання дистанційної роботи під час дії воєнного стану. URL: https://smu.dsp.gov.ua/inspektsiia-pratsi-informuie-shchodo-osoblyvostei-pravovoho-rehuliuvannia-dystantsiinoi-roboty-pid-chas-dii-voiennoho-stanu/

3. Проблеми правового регулювання дистанційної праці в Україні // Law, State and Society. 2023. URL: https://www.lsej.org.ua/11_2023/52.pdf

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

5. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/card2#Card

6. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/108/95-вр

7. Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/uk/media/77981/download&ved=2ahUKEwiN-IGhnbGUAxXl3QIHHSl_O_4QFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw0HDYanw1Odexi9xK8RtW6E

Завада Т.Р.

аспірант кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного
університету ім. Івана Франка, м. Львів, Україна

ЩОДО ЗМІСТУ ДЕЯКИХ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ДОГЛЯДУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Законодавством у сфері соціальних послуг передбачено декілька видів соціальних послуг догляду: догляд вдома, денний догляд, догляд та виховання дітей в умовах, наближених до сімейних (ст. 16 Закону України «Про соціальні послуги» [1]). І це не весь перелік послуг догляду, оскільки деякі з них передбачено у Класифікаторі соціальних послуг та визначені державними стандартами.

Послугу догляду за особою з інвалідністю / дитиною з інвалідністю передбачено у Законі України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю» [2]. Із аналізу дефініції робимо висновок, що це – сукупність (не одна послуга) соціальних послуг, які спрямовані на надання соціально-побутової допомоги та підтримки, захисту і забезпечення повсякденного функціонування особи з інвалідністю / дитини з інвалідністю [2]. Зазначимо, що законодавство у сфері надання соціальних послуг не містить визначення поняття «соціально-побутова допомога» або «соціально-побутова підтримка» та не закріплює, які заходи повинні вчиняти соціальні чи медичні працівники в рамках цієї послуги. Відсутній і перелік заходів, який охоплюється поняттям «забезпечення повсякденного функціонування». Тож визначення заходів, які формують зміст цієї послуги потрібно деталізувати, зокрема й через деталізацію кожної із його складових.

У Класифікаторі соціальних послуг [3] передбачено декілька видів соціальних послуг догляду, які об'єднані у групу «Догляд» (015.0): догляд вдома (015.1); догляд стаціонарний (015.2); денний догляд (015.3); денний догляд дітей з інвалідністю (015.3); паліативний догляд (015.4). Догляд є елементом таких соціальних послуг як персональний асистент (016.0) та тимчасовий відпочинок для осіб, які здійснюють догляд за дітьми / особами з інвалідністю (018.0).

Основним заходом, який є складовою всіх соціальних послуг догляду – допомога у самообслуговуванні. Водночас інші складові різняться. При цьому, зміст кожної із послуг у Державному стандарті … та Класифікаторі соціальних послуг не співпадають. Наведемо декілька прикладів.

Отримувачами соціальної послуги стаціонарного догляду є особи, які втратили здатність до самообслуговування чи не набули такої (особи похилого віку / з інвалідністю / з тяжкими формами захворювання (до встановлення інвалідності) / з психічними та поведінковими порушеннями (комбіновані порушення) [4]. Це – послуга, яка передбачає комбінацію соціальних та реабілітаційних заходів, які спрямовані на забезпечення життєдіяльності її отримувача (абз. 7 п. 3 [8]). Розділ VIII та додаток 3 визначають основні заходи, що становлять міст послуги.

Отримувачами соціальної послуги паліативного догляду є особи, які мають невиліковні прогресуючі захворювання, що можуть супроводжуватися больовим синдромом та розладами життєдіяльності різного ступеня [5]. Зміст послуги (Державним стандартом [9]) відрізняється залежно від того, де така послуга надається (за місцем проживання чи у

приміщенні надавача). Основними заходами (наводимо лише деякі, не весь перелік) визначимо створення умов для проживання, надання допомоги в самообслуговуванні та особистій гігієні, організація догляду за станом здоров'я, надання психологічної підтримки. У Класифікаторі соціальних послуг [3] передбачено надання допомоги у вирішенні питань отримання знеболювання / наркотичних речовин, налагодження контактів із релігійними організаціями, сприяння розміщення у хоспісах; сприяння наданню медичних послуг; допомога у забезпеченні допоміжними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними, організація та підтримка груп самодопомоги.

Отримувачам соціальної послуги денного догляду дітей з інвалідністю надається комплекс заходів із забезпечення життєдіяльності, що охоплюють соціальну реабілітацію, соціально-трудову адаптацію, організацію дозвілля; участь отримувачів у вирішенні конкретних соціальних проблем; догляд; навчання законних представників отримувача соціальної послуги, які проводяться протягом робочого дня надавача соціальної послуги, але не менше ніж протягом 4 годин на день, без надання місця проживання. [6]. Цікаво, що відповідно до Класифікатора соціальних послуг одним із заходів цієї послуги є догляд (як окремий захід послуги, а не цілісна послуга). Тут також – соціально-трудова адаптація, соціальна реабілітація отримувача, що згідно із стандартом є складовими послуги денного догляду, а одночасно – окремим видами соціальних послуг. Згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» особа з інвалідністю у сфері працевлаштування має право на послугу соціально-трудової адаптації (абз. 14 ст. 17) [7].

Під назвою «Соціальна реабілітація» (017.0) у Класифікаторі соціальних послуг об'єднано чотири соціальні послуги із власним суб'єктом-отримувачем, змістом, підставами тощо. При цьому, у змісті соціальної послуги соціальної реабілітації осіб з інтелектуальними та психічними порушеннями одним із заходів передбачено трудову адаптацію.

На перший погляд соціальна послуга «персональний асистент» (016.0) не є різновидом соціальної послуги догляду. Ба більше, серед досліджень зустрічаємо аргументи про нетотожність послуги персонального асистента та догляду [8]. Однак, першим заходом, що визначає зміст послуги персонального асистента за чинним законодавством [3] є «допомога та догляд».

Ще однією соціальною послугою, яка передбачає здійснення догля-

ду, є послуги тимчасового відпочинку для батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю [9]. Отримувачем послуги тимчасового відпочинку є батьки / законні представники дитиною з інвалідністю, що потребує постійного стороннього догляду. Отримувачем послуги догляду в межах цієї послуги є дитина. Зміст послуги формують заходи, із забезпечення тимчасового (не більше ніж 30 календарних днів на рік), догляду та виховання дитини з інвалідністю, яка потребує постійного стороннього догляду, на період відсутності батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, з метою полегшення їх фізичного, психологічного та емоційного навантаження, пов'язаного зі здійсненням довготривалого догляду за дитиною з інвалідністю (п. 3 [9]).

Підсумовуючи, визначення догляду як соціальної послуги потребує чіткого законодавчого закріплення заходів, які складатимуть її зміст, та відмежування її від інших видів соціальних послуг. Взаємного узгодження потребує зміст такої послуги у Класифікаторі соціальних послуг та Державних стандартах соціальних послуг, які передбачають догляд їх отримувача.

---

1. Про соціальні послуги : Закон України від 17 січня 2019 № 2671-VIII / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text.

2. Про реабілітацію осіб з інвалідністю : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-VI / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text

3. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг : Наказ Міністерства соціальної політики України від 23 червня 2020 р. № 429. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text.

4. Про затвердження Державного стандарту стаціонарного догляду за особами, які втратили здатність до самообслуговування чи не набули такої здатності : Наказ Мінсоцполітики України від 29 лютого 2016 р. № 198. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0432-16#n13Про затвердження Державного стандарту догляду вдома : Наказ Мінсоцполітики України від 13 листопада 2013 р. № 760. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1990-13#Text.

5. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги паліативного догляду : Наказ Міністерства соціальної політики України від 20 лютого 2024 р. №70-Н. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0504-24#n15

6. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги денного догляду дітей з інвалідністю : Наказ Мінсоцполітики України від 5 квітня 2023 р. № 119-Н. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0898-23#n14

7. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України 21 березня 1991 року № 875-XII. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text

8. Mladenov, T., Elder-Woodward, J., & Angelova-Mladenova, L. (2022). Comparison between personal assistance and home care work. URL: https://www.independentliving.org/docs10/comparison-between-personal-assistance-and-home-care-work.html

9. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги тимчасового відпочинку для батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю : Наказ Мінсоцполітики України від 19 січня 2021 №13. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0534-21#n14

Закутинський Л. А.

Студент групи ЮРД-25с
Юридичного факультету Львівського національного університету
ім. Івана Франка м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

В Україні протягом тривалого часу не реформується трудове законодавство, що в результаті має виражатися у прийнятті нового кодифікованого акту, яким має бути проєкт трудового кодексу. Реформування трудового законодавства пов'язано з євроінтеграцією України. 21 березня 2014 року між Україною та Європейським Союзом було підписано Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, де Україна зобов'язалась забезпе-

чувати поступову адаптацію законодавства України до acquis ЄС відповідно до напрямів, визначених у цій Угоді, та забезпечувати ефективне її виконання, що включає приведення трудового законодавства до стандартів ЄС.

Директива 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі визначає спосіб вираховування мінімальної заробітної плати у розмірі не нижчому від 50% розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності.

Взамін цього законопроектом пропонується, щоб розмір відсотка від середньомісячної заробітної плати, який становитиме мінімальна заробітна плата, визначався Кабінетом Міністрів України, тобто він може бути значно нижчим, ніж встановлений цією Директивою.

Розробники проєкту не провели належної ревізії чинного трудового законодавства, що регулює колективні правовідносини, на предмет його відповідності як праву ЄС, так і фундаментальним міжнародним стандартам. Наприклад, Горбань О. П., зазначає, що ратифікована Україною Конвенцією МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» та чинна норма ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» гарантує всім працівникам право на об'єднання без будь-якої дискримінації. Натомість, український закон, забороняючи іноземцям та особам без громадянства створювати професійні спілки (дозволяючи лише вступати до існуючих), є прямим і неприхованим проявом дискримінації за ознакою громадянства. [2, с. 80]

Проєкт передбачає можливість надати роботодавцю права на здійснення відеоспостереження на робочому місці працівника, можливість перевіряти робочу кореспонденцію та файли працівників на службових пристроях, якщо це пов'язано з їхньою роботою. Норма створює загрози втручання в приватне життя, і не зрозуміло, як гарантувати, що роботодавець дотримуватиметься закону про захист особистих даних та етики під час перевірки. [1, с. 6]

Проєкт виключає державу як учасника відносин у сфері праці і не враховує інтереси всього суспільства, унаслідок чого відбувається дерегуляція трудових відносин, що призведе до їх врегулювання на розсуд роботодавця та може спричинити системне порушення прав людини у сфері праці. Крім того, проєктні положення підкреслюють зворот до радянського минулого, встановлюючи у преамбулі Проєкту «Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового права». Також не встановлено ознак роботодавця, не врегульовано правовий статус суб'єктів

трудових відносин, скасовуються окремі гарантії прав працівників і не враховано особливості правового регулювання праці в умовах воєнного стану. [3, с. 61-63]

За проєктом пропонується встановлювати ознаки трудових відносин, за наявності не менше п'яти з яких відносини вважатимуться трудовими. Такими ознаками є: 1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; 2) виконання особою роботи за завданням та під контролем іншої особи; 3) здійснення регулювання процесу праці особою, за завданням і під контролем якої виконується робота; 4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, робочому місці з додержанням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку, правил поведінки тощо; 5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, за завданням і під контролем якої виконується робота; 6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі; 7) встановлення особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку; 8) відшкодування вартості поїздок, фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, за завданням і під контролем якої виконується така робота під час організації, регулювання процесу праці. Водночас законодавство Польщі для визнання відносин трудовими достатньою є наявність однієї ознаки трудових відносин. Тому встановлення в Україні вимоги щодо обов'язкової наявності п'яти ознак може створювати умови для зловживань з боку роботодавців, які зможуть штучно уникати формального виникнення трудових відносин. Проєкт встановлює дев'ять видів трудових договорів і можливості укладення змішаного трудового договору. Проєкт передбачає збільшення тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки з 24-х до 28-ми днів, як це передбачено в Європейській соціальній хартії, яку Україна ратифікувала 14 вересня 2006 року, та зміну порядку і умов надання відпусток, пов'язаних з народженням та вихованням дитини, з урахуванням принципу гендерної недискримінації.

Окремі науковці вважають, що прийняття нового Трудового кодексу може призвести до руйнування сформованої за десятиліття системи правових понять, інститутів і механізмів захисту прав працівників, при цьому він демонструє відступ від концепції людиноцентризму трудового права, що виявляється у знеціненні ролі працівника як ключового

суб'єкта трудових відносин та зміщенні акцентів у бік інтересів роботодавця. Проєкт не враховує інтереси всього суспільства, включно з працівниками і роботодавцями, що представлюються державою, і усуває державу від статусу повноправного учасника відносин у сфері праці, що зумовлює втрату можливості забезпечувати їх правове врегулювання в інтересах усього українського народу. Такі підходи мають ознаки недемократичного режиму, оскільки скасовуються державно-правові інститути у сфері праці. [2, с. 82]

---

1. Висновок щодо проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 14386). URL: https://itd. rada. gov. ua/ef1c6029-7d83-401a-a5a1-7380c52342d8

2. Бутинська Р. Проект Трудового кодексу України: загальний огляд. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія юридична. 2017. Вип. 2. С. 78-90.

3. Зварич Р. В. Деякі невідповідності проєкту Трудового кодексу 2026 року чинному законодавству про працю України. Аналітично-порівняльне правознавство. 2026. Вип. 1. Ч. 2. С. 59–66.

4. Проєкт Трудового кодексу України (19. 01. 2026). URL: https://itd. rada. gov. ua/26eccac1-b6b0-461c-aac2-254a0d5b2051

Калиновський Р.М.

аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ВІДПОВІДНО ДО ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

У правовій доктрині принцип рівності нерідко ототожнюють із забороною дискримінації. Однак це не одне й те саме. Заборона дискримінації вимагає від держави не ставитися по-різному до тих, хто перебуває в однаковому становищі. Принцип рівності йде далі і вимагає протилежного: не ставитися однаково до тих, хто перебуває у суттєво різних ситуаціях. Саме це розмежування Європейський суд з прав лю-

дини (далі — ЄСПЛ) сформулював як самостійний правовий стандарт у справі Яковос Тлімменос проти Греції. Зокрема, суд зазначив, що право не піддаватися дискримінації порушується не лише тоді, коли держава без виправдання ставиться по-різному до подібних ситуацій, а й тоді, коли вона без виправдання ставиться однаково до ситуацій, які суттєво відрізняються. Ця позиція набуває особливого значення для з'ясування особливостей правового статусу осіб із сімейними обов'язками у трудових відносинах.

Особи із сімейними обов'язками об'єктивно перебувають в іншому становищі, ніж ті, хто таких обов'язків не має. Вони несуть додаткове навантаження з догляду за дітьми або іншими членами сім'ї, що безпосередньо впливає на їхні можливості у сфері найманої праці. Коли закон або роботодавець застосовує до них ті самі вимоги і стандарти, що й до всіх інших, без будь-якого урахування цієї різниці, це не є рівністю. За логікою, яку ЄСПЛ послідовно підтверджував у своїх рішеннях, це є порушенням принципу рівності. Статті 8 і 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [2] у їх взаємодії є інструментом, який дозволяє Суду реагувати саме на такі ситуації.

У 2012 році ЄСПЛ розглядав справу «Константин Маркін проти Росії» [3], у якій заявник був військовослужбовцем і єдиним опікуном трьох малолітніх дітей. Він звернувся за наданням трирічної відпустки по догляду за дитиною, однак отримав відмову: за тодішнім російським законодавством така відпустка у збройних силах надавалась лише жінкам. Конституційний суд Росії визнав це обмеження правомірним, пославшись на специфіку військової служби та традиційний розподіл сімейних ролей. ЄСПЛ із цим не погодився і констатував порушення статті 14 у поєднанні зі статтею 8 Конвенції. Суд вказав на два самостійних порушення принципу рівності. З одного боку, батько і мати, які доглядають за малолітньою дитиною, перебувають у порівнянному становищі, і держава не може без переконливого виправдання надавати їм принципово різні права лише через стать. З іншого боку, заявник як батько, що самостійно виховував дітей, перебував у суттєво іншому становищі, ніж бездітний військовослужбовець, однак держава застосовувала до нього ті самі службові правила без жодних коригувальних заходів. ЄСПЛ відхилив посилання на традиційний розподіл ролей у сім'ї як недостатнє виправдання. Стереотипи не можуть замінити об'єктивне і розумне обґрунтування, якого вимагає Конвенція.

Вже у 2016 році Велика палата ЄСПЛ розглядала справу «Ді Трізіо проти Швейцарії» [4]. У цій справі заявниця (особа з інвалідністю) до

народження дітей працювала на повну ставку. Після народження дітей вона перейшла на неповний робочий день, поєднуючи неповну зайнятість з доглядом за дітьми. Коли швейцарські органи переглядали її ступінь інвалідності, вони застосували так званий змішаний метод розрахунку, який враховував і трудову, і домашню діяльність. Унаслідок цього розрахунку, ступінь інвалідності знизився до рівня, що виключав право на будь-які виплати. При цьому людина без дітей із таким самим станом здоров'я зберегла б його на тому самому рівні. Метод був формально нейтральним і однаковим для всіх, але саме ця однаковість і стала проблемою. Враховуючи, що перехід на неповну зайнятість був зумовлений народженням дітей, а не власним вибором, застосування до заявниці тих самих стандартів, що й до осіб без дітей, фактично покарало її за виконання сімейних обов'язків. ЄСПЛ визнав це порушенням статті 14 у поєднанні зі статтею 8 Конвенції і зазначив, що держава не навела жодного об'єктивного виправдання такого підходу.

Обидва рішення ілюструють одну і ту саму закономірність: уніфікований стандарт, застосований до осіб, що перебувають у різних ситуаціях, без урахування цієї різниці та без об'єктивного виправдання, є порушенням принципу рівності.

Це не означає, що особи із сімейними обов'язками повинні мати привілеї. А навпаки, закон зобов'язаний визнавати їхнє інше становище і відповідно реагувати на нього. Саме тому такі правові гарантії, як збереження місця роботи, заборона звільнення, пільгові режими праці, для таких осіб у трудових відносинах не є відступом від рівності, а є її втіленням. Відмова від таких гарантій і зрівнювання всіх в єдиних вимогах без урахування сімейного становища є тим, що ЄСПЛ послідовно визнає несумісним із Конвенцією.

Ця практика має безпосереднє значення для українського законодавства, у якому принцип рівності осіб із сімейними обов'язками потребує окремого і чіткого нормативного закріплення, а не лише включення до загальної заборони дискримінації.

---

1. Рішення ЄСПЛ у справі Яковос Тлімменос проти Греції (Thlimmenos v. Greece) від 06.04.2000. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-5856

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950, ратифікована Законом України від 17.07.1997 № 475/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004

3. Рішення ЄСПЛ у справі «Константин Маркін проти Росії» (Konstantin Markin v. Russia) від 22.03.2012. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109868

4. Рішення ЄСПЛ у справі «Ді Трізіо проти Швейцарії» (Di Trizio v. Switzerland) від 02.02.2016. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-160692

Команда Д. І.

Студент групи ЮРД-2Мс
Юридичного факультету Львівського національного університету
ім. Івана Франка м. Львів, Україна

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА

На сучасному етапі розвитку України питання правового регулювання праці іноземців та осіб без громадянства набуває особливої актуальності у зв'язку з наслідками повномасштабної війни та значними демографічними й міграційними процесами. За даними Агентства ООН у справах біженців, станом на 2025 рік близько 6,9 мільйонів українців перебувають за кордоном під тимчасовим захистом або у статусі біженців. Така масштабна міграція спричинила суттєве скорочення трудового потенціалу держави та посилення дефіциту робочої сили в окремих сферах економіки. [1]

У цьому контексті особливого значення набуває питання створення ефективної, прозорої та недискримінаційної системи працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні. Важливість дослідження цієї теми також обумовлена стратегічним курсом України на європейську інтеграцію, необхідністю адаптації трудового законодавства до європейських стандартів та забезпеченням балансу між національними інтересами держави й дотриманням міжнародних стандартів у сфері прав людини та праці.

Багато норм, що регулюють працевлаштування іноземців у більшості країн, часто не відповідають міжнародним стандартам. Наприклад, обов'язок роботодавців сплачувати додаткові збори при наймі іноземц-

них працівників створює фінансову нерівність, роблячи працевлаштування громадян держави економічно вигіднішим. Розмір таких платежів варіюється залежно від країни. В Україні, наприклад, він становить від трьох до десяти прожиткових мінімумів для працездатних осіб, в залежності від тривалості дозволу. У Казахстані роботодавці зобов'язані сплачувати соціальний податок, який складає 26% від зарплати для іноземців із постійним проживанням у країні. [2, с. 58]

Зазначений обов'язок роботодавців суперечить положенням Конвенції Міжнародної організації праці № 111 від 25 червня 1958 року щодо дискримінації у сфері праці та зайнятості. У цьому документі дискримінація визначається як будь-яка різниця, обмеження чи надання переваг на підставі іноземного походження, які призводять до порушення або знищення рівності можливостей у професійній діяльності. Відповідно до статті 2 цієї Конвенції, кожна країна-член організації, яка її ратифікувала, зобов'язана впроваджувати політику, спрямовану на заохочення рівності можливостей у сфері праці, з урахуванням національних умов та методів, з метою запобігання будь-яким формам дискримінації. [3]

Зараз досі залишилася проблема занадто сильної формалізації трудових відносин з іноземцями і особами без громадянства, здається, що першочергова потреба держави- кошти від видачі дозволів, а не підняття економіки.

Спрощення процедури працевлаштування іноземців в Україні є логічним етапом у контексті євроінтеграції, адже свобода руху робочої сили є одним із ключових принципів функціонування Європейського Союзу. Водночас полегшення процесу отримання дозволу на роботу для іноземців та осіб без громадянства часом може сприяти зловживанням у цій сфері, наприклад, випадкам фіктивного працевлаштування з метою отримання можливості імміграції. Ця проблема не є унікальною для України і залишається актуальною для багатьох країн ЄС, зокрема Польщі, яка стикається зі збільшенням кількості мігрантів, в тому числі з України. [4, с. 12]

Однак спрощення процедур має й позитивний ефект — воно сприяє зниженню рівня корупції у сфері працевлаштування іноземців. В умовах активного зростання обсягу інвестицій і низьких показників безробіття в країні залучення іноземної робочої сили, як кваліфікованої, так і некваліфікованої, здатне стимулювати розширення виробництва та сприяти економічному росту. Забезпечення прозорих і чітких умов для легального працевлаштування іноземців лише підвищить довіру іноземних інвесторів та стимулюватиме їх вклад у розвиток української

економіки. Дотримання принципів недискримінації, верховенства права і захисту національних інтересів у правових відносинах щодо працевлаштування іноземців стане свідченням утвердження демократичних цінностей в Україні та зближення із європейськими стандартами у соціальній сфері. [4, с. 12-13]

Головною проблемою правового регулювання трудових відносин в Україні, яку часто виокремлюють дослідники, є застарілість нормативно-правової бази трудового законодавства, особливо Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Значними перепонами у сфері регулювання трудових правовідносин є те, що чинний КЗпП являє собою своєрідну комбінацію норм, прийнятих у різні історичні та економічні періоди. Частина цих норм ще відповідає сучасним вимогам, тоді як інша частина втратила актуальність і не здатна адекватно вирішувати питання сучасного ринку праці. Крім того, досі чинними залишаються багато нормативно-правових актів трудового законодавства радянської епохи, що лише підсилює проблему їхньої невідповідності сучасним реаліям. [5 с. 97]

Попри численні зміни та доповнення до КЗпП України, він все більше втрачає свою релевантність у контексті сучасних соціально-економічних перетворень. Це сприяє формуванню небезпечного розриву між діючим правовим регулюванням і динамічними змінами в різних сферах соціально-економічного життя. Додатково, застосування норм, зорієнтованих на високий ступінь формального захисту працівників, викликає низку негативних економічних і соціальних наслідків, які впливають на сталий розвиток держави. [6, с. 66]

У чинному Кодексі законів про працю України та в проєкті Трудового кодексу відсутня нормативна база, яка б враховувала специфіку укладення трудового договору з іноземцями та особами без громадянства. Потопахіна О.М вважає доцільним розширити частину першу статті 7 «Регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні» в проєкті Трудового кодексу України, додавши до неї наступний пункт: «Роботодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, крім випадків, передбачених законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України». [7, с. 482]

Запропоновані зміни сприятимуть більш ефективному врегулюван-

ню працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, оскільки чітко визначатимуть порядок застосування їх праці в Україні. Подальший розвиток України в напрямку реформування трудових відносин вимагає закріплення у майбутньому Трудовому кодексі України конкретної та чіткої процедури працевлаштування іноземців на території країни.

Існує низка проблем, починаючи від надто формалізованої і складної процедури отримання дозволу на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні й закінчуючи відсутністю достатнього правового регулювання у чинному законодавстві. У зв'язку з війною в Україні питання працевлаштування іноземців та осіб без громадянства наразі є вже пріоритетним, тому законодавець має вже діяти і бути готовим до викликів, які постануть після завершення війни. Саме тепер, з огляду на обставини, з якими зіткнулася держава та до подолання яких вона адаптувалася, є доцільним періодом для реформування законодавства та його адаптації до сучасних умов. Це сприятиме подальшому покращенню економічного становища країни, у якому важливу роль відіграватимуть іноземці та особи без громадянства.

1. UNHCR: After three years of war, Ukrainians need peace and aid. United Nations in Ukraine. 2025. URL: https://www.unhcr.org/ua/news/briefing-notes/unhcr-after-three-years-war-ukrainians-need-peace-and-aid?utm_source=chatgpt.com

2. Кисельова О. І., Гайгара Д. І. Актуальні проблеми працевлаштування іноземців та осіб без громадянства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2012. № 20 (частина 2). С. 58–60.

3. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію у галузі праці та зайнятості 1958 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

4. Яцкевич І. І. Правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2015. № 2 (12). С. 1–17.

5. Кириченко Т. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 12. С. 96–103.

6. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

7. Потопахіна О. М. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства за законодавством України. Привітання Президента Національного університету «Одеська юридична академія» С. В. Ківалова. 2021. С. 479-482.

Косік Н. В.

студент юридичного факультету Львівського національного університету ім. Івана Франка м. Львів, Україна

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Введення правового режиму воєнного стану в Україні у лютому 2022 року у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації [3] зумовило необхідність перегляду засад правового регулювання трудових відносин. Саме тоді законодавець уперше в історії вітчизняного трудового права запровадив новий правовий інститут – призупинення дії трудового договору, закріплений у статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX) [2]. Незважаючи на широке застосування роботодавцем цього механізму на практиці, він залишається недостатньо дослідженим на теоретичному рівні. Підтвердженням цього є й судова практика, яка свідчить про нагальну потребу у розв'язанні низки правових проблем.

Відповідно до частини першої статті 13 Закону № 2136-IX призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [2]. При цьому закон прямо вказує, що призупинення не тягне за собою припинення трудових відносин, вони лише ставляться на паузу – припиняється їх фактичне виконання обома сторонами.

Ця дефініція дозволяє виокремити характерні ознаки цього інституту: тимчасовий характер (максимальний строк обмежений строком воєнного стану); специфічна підстава – збройна агресія проти України,

а не будь-який інший форс-мажор; нарешті, вирішальне значення має абсолютна неможливість виконання договірних зобов'язань обома сторонами трудових відносин.

Нова правова конструкція суттєво відрізняється від суміжних інститутів. Л. Ю. Прогонюк, аналізуючи розмежування призупинення та припинення трудового договору, зазначає, що відмінним припинення трудового договору від його призупинення є остаточне розірвання трудових відносин з найманим працівником, без будь-якої умови на його відновлення [4, с. 233]. Відрізняється цей інститут і від простою, зазначеного в статті 34 КЗпП України [1]: при простою роботодавець зберігає обов'язок виплачувати заробітну плату хоча б частково, але не нижче мінімальної гарантії, передбаченої законодавством, а при призупиненні – звільняється від цього обов'язку.

Аналіз статті 13 зазначеного закону дозволяє визначити дві обов'язкові передумови правомірного призупинення дії трудового договору: 1) факт збройної агресії проти України та існування правового режиму воєнного стану; 2) абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати взаємні обов'язки, передбачені трудовим договором [2]. Тільки одночасна наявність обох умов робить призупинення законним, на чому наголошено в літературі [4, с. 227].

Проблемним аспектом є відсутність нормативних критеріїв «абсолютної неможливості» виконання договірних зобов'язань. Цей закон оперує оціночною категорією, не розкриваючи її змісту, що породжує широкі дискреційні повноваження роботодавця і, як наслідок, зловживання правом. Д. Ю. Швець справедливо констатує, що у разі виникнення трудового спору, відсут-ність визначення самим законодавцем чітких вимог до обґрунтованості наказу перекладає обов'язок доказування щодо законності призупинення дії трудового договору на сторін трудового договору та підлягає оцінці в кожному конкретному випадку з огляду на фактичні обставини справи [5, с. 182]. Саме брак чітких критеріїв реалізації права на призупинення стає головною причиною численних трудових спорів. Показовою є постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 06 березня 2024 року у справі № 243/442/23, де розглядалося питання щодо законності наказу про призупинення трудових договорів з працівниками лікарні. У цій справі суд визначив, що саме право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику

роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об`єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим як і переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці. Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, на думку Верховного Суду, потрібно розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові належні умови праці [6].

Отже, наявна законодавча прогалина щодо критеріїв «абсолютної неможливості» наразі заповнюється правовими позиціями Верховного Суду. Визначення судом призупинення договору як крайнього заходу, що потребує суворого доказування, частково захищає працівників від свавілля роботодавців.

Утім, вирішення проблеми обґрунтованості таких наказів логічно підводить до іншого, не менш складного аспекту правозастосування – відсутність ефективного механізму компенсації. Частина четверта статті 13 Закону № 2136-IX покладає обов'язок відшкодування заробітної плати та компенсаційних виплат за час призупинення на «державу, що здійснює збройну агресію проти України» [2]. Ця норма, попри безспірну справедливість закладеної в неї ідеї, залишається суто декларативною – механізм її реалізації донині не розроблено. Таке відшкодування стане можливим нескоро, тому суди, виходять із ситуації наступним чином. Установивши, що незаконні дії відповідачів позбавили позивачів можливості працювати, суди обґрунтовано покладають на відповідача обов'язок відшкодувати середню заробітну плату за весь час перебування працівника у вимушеному прогулі. У постанові від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22 Перша судова палата Касаційного цивільного суду зазначила, що у випадку, коли підстав для застосування статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» немає, то й не підлягає застосуванню частина четверта цієї статті про те, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. У КЗпП України відсутня норма права, яка б у даній ситуації регулювала питання виплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору, так як це не є ні простоєм, ні звільненням працівника. Найбільш аналогічним до цієї

ситуації є застосування частин першої, другої статті 235 КЗпП України. Отже, установивши, що незаконні дії відповідача позбавили позивача можливості працювати, суд першої інстанції обґрунтовано поклав на відповідача обов`язок відшкодувати йому середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі, тому доводи відзиву на касаційну скаргу про те, що такий обов`язок покладається на державу, що здійснює збройну агресію, в цьому випадку безпідставні [7].

Наведений підхід Верховного Суду, хоча й виправданий із точки зору захисту прав працівника, є вимушеним правозастосовним паліативом, а не вирішенням проблеми. Застосування за аналогією статті 235 КЗпП про незаконне звільнення до ситуації незаконного призупинення свідчить про очевидну прогалину в законодавстві, яку повинен усунути саме законодавець, а не суди.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє дійти таких висновків. Призупинення дії трудового договору є принципово новим інститутом вітчизняного трудового права, запровадженим як законодавча відповідь на виклики повномасштабної збройної агресії. Однак попри безумовну практичну необхідність цього механізму, він містить суттєві правові прогалини: відсутність нормативних критеріїв «абсолютної неможливості» виконання договору та нефункціонуючий механізм компенсаційних виплат. Судова практика Верховного Суду частково заповнює перші з них, формулюючи вимогу прямого причинно-наслідкового зв'язку між збройною агресією та неможливістю виконання трудового договору і покладаючи тягар доведення цієї неможливості на роботодавця. Водночас проблема реальної компенсації втраченого заробітку залишається невирішеною і вимагає законодавчого втручання.

---

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 14 берез. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

3. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII : станом на 4 берез. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text

4. Прогонюк Л.Ю. Відмінності припинення трудового договору від поняття його призупинення в період дії воєнного стану: актуальні ас-

пекти. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2023. Випуск 1 (101). С. 226–236. DOI: https://doi.org/10.33766/2524-0323.101.226-237.

5. Швець Д.Ю. Призупинення дії трудового договору: недоліки та шляхи вдосконалення // Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. 214 с.

6. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 06 березня 2024 р. у справі № 243/442/23 (провадження № 61-417св24). URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117527647

7. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 січня 2024 р. у справі № 161/8196/22 (провадження № 61-6897св23). URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995

Курдюков О.О.,

аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВИХ ДОГОВОРАХ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Запровадження трудового договору з нефіксованим робочим часом відкрило в українському трудовому праві принципово новий нормативний простір - і водночас породило суперечність, яка досі залишається поза увагою доктрини. Йдеться про парадокс, закладений безпосередньо в тексті статті 21^1 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП): та сама норма, що надає працівникові право відмовитися від виконання роботи, одночасно передбачає дисциплінарну відповідальність за таку відмову - залежно від того, в який саме часовий інтервал вона відбулась. Цей законодавчий дуалізм є не технічним недоліком редагування, а відображенням глибшої концептуальної суперечності між договірною

свободою сторін ТДНЧ та незмінною імперативністю трудово-правових гарантій.

Стаття 21[1] КЗпП встановлює: «Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням роботодавцем працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом» [1]. Отже, законодавець будує конструкцію дисциплінарного проступку не через пряму заборону поведінки, а через визначення її темпоральних меж: правомірність чи протиправність відмови визначається виключно тим, чи збігається вона з базовими годинами та днями, передбаченими договором. Це є нетиповою для класичного трудового права ситуацією, коли зміст дисциплінарного проступку формується не законом безпосередньо, а умовами двостороннього договору.

Водночас та сама стаття закріплює право на відмову: «Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом» [1]. Таким чином, у тому самому нормативному акті є два приписи - про право відмовитися та про відповідальність за відмову, розмежованих єдиним критерієм: збігом або незбігом із базовими годинами. Юридично значущим є не сам факт відмови, а її момент, зміст якого встановлює договір, а не закон.

Аби зрозуміти масштаб проблеми, необхідно звернутися до загальної теорії дисциплінарної відповідальності в трудовому праві: стаття 147 КЗпП передбачає лише два заходи дисциплінарного стягнення: догану та звільнення [1]. При цьому стаття 149 КЗпП зобов'язує роботодавця до застосування дисциплінарного стягнення витребувати від порушника письмові пояснення, а при обранні виду стягнення - враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника [1]. Наведені процедурні вимоги є загальними і поширюються на всі трудові договори, в тому числі на ТДНЧ. Однак за відсутності усталеної практики застосування статті 21[1] КЗпП їх реалізація у контексті нефіксованої зайнятості сповнена правової невизначеності.

Насамперед виявляється перша структурна колізія: у разі, якщо ро-

ботодавець повідомив про наявність роботи з порушенням мінімального строку, але в межах базових годин, виникає конкуренція двох підстав - тієї, що виключає дисциплінарну відповідальність (порушення строку повідомлення), і тієї, що її передбачає (базові години). Закон вирішує цей конфлікт на користь виключення відповідальності лише за умови доведеного порушення строку повідомлення. Якщо ж строк дотримано, відмова у базові години є проступком незалежно від будь-яких інших обставин. Відтак, заздалегідь узгоджений у договорі мінімальний строк повідомлення набуває значення несумірного з його договірно-правовою природою: від нього залежить сама можливість законної відмови. Тут і криється центральна вада: стаття 21^1 КЗпП зобов'язує сторони включити до ТДНЧ «спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи» [1], однак мінімального законодавчого порогу для цього строку не встановлює. Роботодавець, використовуючи сильнішу переговорну позицію при укладенні договору, може включити вкрай короткий строк - наприклад, одну годину - і тоді право на відмову перетвориться на фікцію.

Другу колізію породжує стаття 148 КЗпП, яка встановлює: дисциплінарне стягнення застосовується «безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення» [1]. До прикладу, у класичних трудових відносинах момент виявлення прогулу фіксується об'єктивно - за фактом відсутності на робочому місці. У ТДНЧ жодного постійного робочого місця немає, а обов'язок виконувати роботу виникає лише «у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи» [1]. Відповідно, питання про те, що саме вважається моментом виявлення проступку - момент, коли роботодавець надіслав повідомлення, момент, коли сплив максимальний строк відповіді від працівника, чи момент, коли стало зрозуміло, що робота не розпочата - лишається законодавчо нерозв'язаним.

Третя, і практично найвагоміша колізія стосується статті 40 КЗпП, що допускає звільнення за «систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення» [1]. Звідси виникає сценарій, при якому добросовісний працівник, посилаючись на порушення строку повідомлення, систематично відмовляється від роботи в базові години. Роботодавець документує кожну таку відмову як дисциплінарний проступок, послідовно накладає догани, а після другої догани - застосовує звільнення як дисциплінарне стягнення. Оскаржити

таке звільнення буде надзвичайно складно, адже саме працівник, оскаржуючи стягнення, повинен доводити правомірність своєї поведінки, зокрема факт порушення строку повідомлення. При усній формі ТДНЧ, що є допустимою і цілком поширеною в умовах воєнного стану за Законом № 2136-IX від 15 березня 2022 року, встановити такий факт майже неможливо.

Особливої гостроти ця проблема набуває з огляду на антидискримінаційні положення КЗпП. Стаття 2^1 встановлює заборону «будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей» [1]. Якщо коротким строком повідомлення систематично уражуються певні категорії працівників, наприклад ті, що суміщають кілька ТДНЧ, батьки малолітніх дітей або особи з особливими потребами, для яких ситуативна готовність приступити до роботи є об'єктивно нижчою - виникає ризик непрямої дискримінації. Закон прямо забороняє встановлювати в ТДНЧ умову щодо заборони «виконувати роботу за іншими трудовими договорами» [1]. Проте гранично короткий строк повідомлення при паралельній зайнятості фактично унеможливлює виконання зобов'язань перед іншими роботодавцями, не порушуючи формально цієї заборони. Таким чином, обхід захисної норми через договірне маніпулювання строком повідомлення є правовою проблемою, яку чинна редакція статті 21^1 КЗпП не вирішує.

Порівняльно-правовий вимір підтверджує обґрунтованість критики. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі вимагає від держав-членів зобов'язати роботодавців виплачувати компенсацію працівникам у разі скасування зміни після встановленого строку, а сам строк попередження підлягає закріпленню безпосередньо в національному законодавстві [2]. Відтак на рівні права ЄС мінімальний строк є законодавчою, а не договірною категорією. Стаття 9 КЗпП проголошує: «Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними» [1]. Проте якщо законодавство не встановлює мінімуму строку повідомлення, будь-який договірний строк - хоч і вкрай невигідний для працівника - формально не суперечить цьому правилу. Саме ця прогалина дозволяє стверджувати, що чинна конструкція ТДНЧ у частині дисциплінарної відповідальності є несумісною з духом статті 9 КЗпП, навіть якщо буква закону формально дотримана.

Отже, аналіз правового регулювання трудового договору з нефіксованим робочим часом свідчить про наявність суттєвих концептуальних

і практичних прогалин, які ускладнюють реалізацію трудових прав працівника та створюють ризики зловживань з боку роботодавця. Чинна модель не забезпечує належного рівня правової визначеності, оскільки ключові елементи реалізації прав і обов'язків сторін фактично виведені на договірний рівень. У зв'язку з цим вдосконалення законодавства має бути спрямоване на чітке нормативне закріплення мінімальних гарантій для працівника, зокрема щодо строків повідомлення про роботу та розподілу тягаря доказування у спорах. Лише за умови таких змін можливо забезпечити ефективне функціонування цієї форми зайнятості та її відповідність сучасним європейським стандартам гідної праці.

---

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 15.04.2026).

2. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 черв. 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. Official Journal of the European Union. L 186. 2019. С. 105–121.

3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92 (дата звернення: 15.04.2026).

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18 лип. 2022 р. № 2421-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20 (дата звернення: 15.04.2026).

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 15.04.2026)

Лебега П.В.

аспірант кафедри екологічного права
Київський національний університет імені Тараса Григоровича Шевченка), м. Київ, Україна

ЕКОЛОГО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ГРОМАДЯН УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

Екологічне право України як самостійна галузь національної правової системи перебуває у стані динамічного розвитку, що обумовлено посиленням антропогенного навантаження на довкілля, змінами клімату, наслідками воєнних дій, техногенними ризиками та євроінтеграційними процесами. У цьому контексті особливого значення набуває проблема визначення та забезпечення еколого-правового статусу громадян України як системної категорії, що відображає правове становище особи у сфері взаємодії з навколишнім природним середовищем.

У загальнотеоретичному розумінні правовий статус особи традиційно охоплює сукупність прав, свобод, законних інтересів та юридичних обов'язків, закріплених у нормах права. Як слушно зазначає П. М. Рабінович, правовий статус є формою юридичного вираження фактичного становища особи у суспільстві [1, с. 214]. Водночас у сфері екологічних правовідносин загальний правовий статус конкретизується через спеціальні правомочності та обов'язки, пов'язані з використанням природних ресурсів, охороною довкілля та забезпеченням екологічної безпеки.

У науковій літературі питання еколого-правового статусу громадян досліджували Шемшученко Ю. С., Андрейцев В. І., Балюк Г. І., Краснова М. В., Гетьман А. П., Костицький В. В. та інші вчені. Зокрема, Ю. С. Шемшученко наголошував, що екологічні права людини є самостійною групою конституційних прав, які безпосередньо пов'язані із забезпеченням життя і здоров'я особи [2]. В. І. Андрейцев визначав екологічні права громадян як гарантовану законом міру можливої поведінки у сфері природокористування, охорони довкілля та захисту від негативного екологічного впливу [3]. Г. І. Балюк обґрунтовувала необхідність розширення юридичних гарантій реалізації екологічних прав громадян відповідно до міжнародних стандартів [4].

Окрему увагу сучасні дослідники приділяють питанням відшкодування шкоди, завданої екологічними правопорушеннями. У статті *Criminal Environmental Policy of Ukraine: Compensation for Damage*

Caused by Crimes Against the Environment, опублікованій у науковому віснику Національного гірничого університету, підкреслюється, що належна система компенсації екологічної шкоди є важливим елементом забезпечення екологічних прав громадян та дієвим інструментом кримінально-правового захисту довкілля [5]. Такий підхід має особливе значення в умовах зростання кількості екологічних злочинів та потреби у відновленні порушених прав потерпілих осіб.

Нормативну основу еколого-правового статусу громадян України становить насамперед Конституція України. Відповідно до ст. 50 Основного Закону кожен має право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди [6]. Також гарантується право вільного доступу до інформації про стан довкілля, якість харчових продуктів і предметів побуту. Зазначена норма має комплексний характер та поєднує природне право людини на безпечне існування із позитивними обов'язками держави щодо створення механізмів його реалізації.

Еколого-правовий статус громадян включає систему суб'єктивних екологічних прав. До них належать: право на безпечне довкілля; право на екологічну інформацію; право на участь у прийнятті екологічно значущих рішень; право на звернення до суду щодо захисту порушених екологічних прав; право на загальне і спеціальне використання природних ресурсів у межах, визначених законом; право на відшкодування екологічної шкоди. Значна частина цих прав деталізується Законом України «Про охорону навколишнього природного середовища» [7].

Водночас невід'ємним елементом еколого-правового статусу є юридичні обов'язки громадян. До них належать обов'язок не завдавати шкоди природі, дотримуватися вимог екологічної безпеки, раціонально використовувати природні ресурси, відшкодовувати завдані збитки, виконувати законні приписи уповноважених органів. У сучасній правовій доктрині справедливо підкреслюється, що екологічні права не можуть існувати ізольовано від екологічної відповідальності особи.

Окремої уваги заслуговує питання гарантій реалізації еколого-правового статусу громадян. Такі гарантії поділяються на нормативні, організаційні, судові та міжнародно-правові. Важливе значення має Оргуська конвенція 1998 року, яка закріпила три фундаментальні блоки екологічних прав: доступ до інформації, участь громадськості у прийнятті рішень та доступ до правосуддя з питань довкілля [8]. Для України імплементація положень Конвенції стала важливим кроком до гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами.

Сучасний стан реалізації еколого-правового статусу громадян характеризується низкою проблем. Серед них: недостатня ефективність екологічного контролю, складність доказування екологічної шкоди, обмежений доступ до повної та достовірної інформації, тривалість судового захисту, недостатній рівень екологічної правосвідомості населення. Додаткові виклики спричинені збройною агресією проти України, що призвела до масштабного забруднення земель, водних ресурсів, лісів та створила нові ризики для реалізації права громадян на безпечне довкілля.

Поряд із цим слід відзначити й позитивні тенденції розвитку. Посилюється роль громадськості у прийнятті екологічних рішень, розширюється цифровий доступ до екологічних даних, удосконалюється судова практика щодо відшкодування шкоди, активізується адаптація екологічного законодавства до права Європейського Союзу. Це свідчить про поступове зміцнення еколого-правового статусу громадян як реального, а не декларативного явища.

Отже, еколого-правовий статус громадян України є комплексною правовою категорією, що поєднує систему екологічних прав, юридичних обов'язків та гарантій їх реалізації. Його ефективність залежить від якості законодавства, функціонування інституцій публічної влади, рівня екологічної культури суспільства та дотримання міжнародних стандартів захисту прав людини. В умовах сучасних викликів забезпечення належного еколого-правового статусу громадян має розглядатися як один із пріоритетів державної екологічної політики.

---

1. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Львів: Край, 2007.

2. Шемшученко Ю. С. Екологічне право України: академічний курс. Київ: Юридична думка, 2005.

3. Андрейцев В. І. Екологічне право: курс лекцій. Київ: Юрінком Інтер, 2001.

4. Балюк Г. І. Правові проблеми реалізації екологічних прав громадян України // Право України. 2008. № 6. С. 34–39.

5. Criminal Environmental Policy of Ukraine: Compensation for Damage Caused by Crimes Against the Environment // 2020, №3, с. 157-163 (автори Г. І. Балюк, О. П. Кучинська, Т. Г. Ковальчук, Ю. Л. Власенко, Ю. В. Циганюк).

6. Конституція України від 28 червня 1996 року.

7. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25.06.1991 р.

8. Конвенція про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля (Оргуська конвенція), 1998 р.

Д. Лизак

аспірант кафедри соціального права
юридичного факультету
Львівського національного університету ім.Івана Франка

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Ключові слова: *трудовий договір, нефіксований робочий час, гнучка зайнятість, трудове право, КЗпП, Трудовий кодекс.*

Розвиток сучасних соціально-економічних та трудових відносин обумовлює необхідність трансформації класичних інститутів трудового права. Одним із виявів такої трансформації є вдосконалення форм організації праці, зокрема трудових відносин з нефіксованим робочим часом.

Законодавче закріплення трудового договору з нефіксованим робочим часом в Україні відбулося у 2022 році шляхом доповнення Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) статтею 21-1.

Відповідно до ст. 21-1 КЗпП України, трудовий договір з нефіксованим робочим часом є різновидом трудового договору, за яким не визначається конкретний режим робочого часу, а виконання роботи здійснюється за наявності відповідної потреби у роботодавця.

Варто зазначити, що юридична природа такого договору має ключові ознаки.

Основною ознакою є відсутність гарантованого обсягу роботи. Роботодавець не несе обов'язку щодо постійного забезпечення працівника роботою, що відрізняє цей вид договору від класичних трудових правовідносин. Також, виконання трудової функції здійснюється виключно

за викликом роботодавця. При цьому умови виклику, зокрема строки повідомлення про такий виклик визначаються укладеним трудовим договором.

Важливим також є те, що законодавством встановлюються так звані базові години та дні роботи, у межах яких працівник зобов'язаний виконувати роботу. Важливою гарантією є встановлення мінімального рівня оплати праці, що становить не менше ніж за 32 години на місяць незалежно від фактичного виконання роботи.

Також законодавець передбачив обмеження щодо застосування таких договорів, зокрема встановивши їх граничну частку у розмірі 10% від загальної чисельності працівників.

Таким чином, чинне правове регулювання характеризується поєднанням гнучкості та значного рівня імперативності, спрямованої на захист працівника.

Водночас проєкт нового Трудового кодексу України пропонує більш системний та лібералізований підхід до регулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом.

У статті 60 проєкту нового Трудового кодексу передбачено більш системний підхід до регулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом, оскільки відповідний вид трудового договору розглядається як повноцінна форма організації праці, а не як виняток із загального правила.

Однією із особливостей є розширення диспозитивності правового регулювання. Сторони трудового договору отримують можливість самостійно визначати значну частину його умов, включаючи порядок залучення працівника до роботи, строки повідомлення та обсяг трудових обов'язків.

Хоча сторонам надається більше «свободи» при укладенні трудового договору із нефіксованим робочим часом, але водночас зберігається необхідність забезпечення належного рівня захисту працівників, при цьому акцент переноситься з формальних гарантій на забезпечення прозорості та передбачуваності умов праці.

Не менш важливим є те, що положення проєкту узгоджуються із Директивою ЄС 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, зокрема в частині забезпечення прозорості умов трудового договору, визначеності порядку залучення працівника до роботи, встановлення строків повідомлення про виконання роботи, а також гарантування мінімального рівня трудо-

вих прав навіть за умов гнучких форм зайнятості, що підтверджує євроінтеграційний вектор розвитку національного трудового законодавства.

Підсумовуючи, інститут трудового договору з нефіксованим робочим часом є важливим елементом сучасного трудового права України.

Чинне законодавство закріплює базову модель такого договору, однак характеризується надмірною регламентацією. Проєкт нового Трудового кодексу України пропонує більш гнучкий та збалансований підхід, що відповідає сучасним тенденціям розвитку ринку праці та соціально-економічній ситуації в Україні.

---

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.

2. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152 .

3. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://itd.rada.gov.ua.

4. Соловйов О. В., Радковський М. І. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом // Наукові записки. Серія: Право. 2023. URL: https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/327.

5. Борівська В. М. Правовий аналіз особливостей укладення та виконання трудового договору з нефіксованим робочим часом // Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса. URL: https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12822.

6. Менів Л. Д. Правова характеристика трудового договору з нефіксованим робочим часом // Legal Science and Education Journal. 2023. URL: https://www.lsej.org.ua/3_2023/57.pdf.

Лукашук О. М.

студентка юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У сучасних умовах реформування трудового законодавства та євроінтеграційних процесів в Україні особливої актуальності набуває проблема зловживання правом у трудових правовідносинах. На практиці як працівники, так і роботодавці нерідко використовують надані їм права всупереч принципам добросовісності, справедливості та рівності сторін, що призводить до порушення балансу інтересів і ускладнює ефективне правозастосування.

Чинне трудове законодавство не містить жодних положень відносно наслідків зловживання правом. Чинний Кодекс законів про працю України (далі- КЗпП України) не використовує категорію зловживання правом. Не використовує її і проєкт Трудового кодексу України (далі - ТК України). Однак у п. 3 та 4 ч. 2 ст. 322 проєкту ТК України серед завдань Державної інспекції праці називається «застосування відповідно до закону заходів щодо притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства або інформування відповідних державних органів про допущені порушення трудового законодавства, факти бездіяльності або зловживань, розгляд яких належить до компетенції цих органів» та «інформування відповідних органів державної влади, у тому числі правоохоронних органів, про факти бездіяльності чи зловживань, які потребують втручання цих органів, а також з питань, що потребують законодавчого врегулювання». Як бачимо, вперше у трудовому законодавстві виникає згадування про категорію зловживання правом та правові наслідки такого зловживання [1, с. 176].

В правовій літературі є безліч думок щодо визначення поняття «зловживання правом». На думку О. М. Офман, зловживання правом – діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом трудового права з метою заподіяння шкоди й (або) одержання необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами трудового права під час реалізації можливостей, закладених у нормативних правових актах, з порушенням установлених даними нормативними правовими актами цілей [2, с. 90].

М. М. Хміль зазначає, що погляди на проблему зловживання правом мінялися впродовж усього історичного розвитку правової думки. У різні епохи й у різних державах здійснення прав з єдиною метою – ущемити чужі інтереси – або прямо забороняється законом, або байдуже до права [3, с. 7].

Зловживання правом у трудових відносинах набуває особливого морального виміру, оскільки індивідуальні й колективні права та обов'язки у цій сфері засновані не лише на нормах позитивного права, а й на нормах моралі. Реалізація громадянами своїх прав не повинна завдавати шкоди іншим громадянам та інтересам суспільства, а тому неприпустимість зловживання правом є передусім моральним принципом [4, с. 20].

Конституція України у ст. 23 закріплює право кожної людини на вільний розвиток особистості за умови, що при цьому не порушуються права і свободи інших, а ст. 68 зобов'язує не посягати на права та свободи, честь і гідність інших осіб [6]. Таким чином, конституційна заборона зловживання правами є тим нормативним фундаментом, на який змушені спиратися суди у разі відсутності галузевої норми в трудовому праві.

Одним із ключових напрямів удосконалення трудового законодавства є закріплення принципу добросовісності та неприпустимості зловживання правом як галузевого принципу, що повинен стосуватися всіх суб'єктів - і працівників, і роботодавців [6, с. 165].

Так, зловживання правом з боку роботодавця на практиці можливе стосовно будь-якого працівника або всього колективу: наприклад, перегляд або встановлення нових умов праці стосовно неугодних працівників, позачергова атестація або звільнення роботодавцем під приводом скорочення штатів ініціаторів колективного трудового спору, обробка персональних даних працівника без його згоди, вторгнення роботодавця, який зловживає своїм правом, у приватне життя працівників і т. д. [2, с. 91]. Також проявом зловживання правом може бути вибіркове застосування заходів дисциплінарної відповідальності, коли за однакове порушення трудової дисципліни одному працівникові оголошується догана, а до іншого такі заходи не застосовуються. Подібні дії суперечать принципам рівності працівників у трудових правовідносинах, справедливості та недопущення дискримінації, закріпленим у трудовому законодавстві України.

Однак і працівники зловживають встановленими для них гарантіями, передусім, у разі звільнення з роботи. У разі зловживання правом

працівником роботодавцю досить складно це довести. Адже часто дії працівника формально виглядають правомірно [2, с. 91].

Окремим проявом можна виділити і гарантії, закріпленими у ч. 3 ст. 184 КЗпП України. Дана норма встановлює, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається…[7] Це призводить до випадків, коли працівник, користуючись своєю «недоторканністю», може свідомо порушувати трудову дисципліну (наприклад, здійснювати прогули), оскільки закон позбавляє роботодавця можливості застосувати крайній захід дисциплінарного стягнення - розірвання трудового договору».

Зловживання правом щодо вагітних жінок та осіб із сімейними обов'язками є однією з найгостріших проблем у трудових відносинах. Роботодавці часто розглядають таких працівників як «небажаних» через необхідність надання значного пакета додаткових гарантій [2, с. 90]. Для уникнення "несприятливих наслідків" роботодавці нерідко вдаються до зловживань: від включення до трудових договорів дискримінаційних положень (заборона шлюбу чи народження дітей) до реалізації прихованих схем звільнення працівників дітородного віку.

Варто звернути увагу на постанову Верховного Суду від 03.11.2021 № 387/326/20, де зазначено, що реалізуючи права і виконуючи обов'язки, суб'єкти трудових правовідносин зобов'язані утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди працівнику, роботодавцю, довкіллю або державі. Дії працівника чи роботодавця з наміром завдати шкоди іншій особі, зловживання правом в інших формах не допускаються. Під зловживанням трудовим правом для сторін трудових відносин варто розуміти особливу недобросовісну поведінку, пов'язану з навмисним створенням для працівника та (або) роботодавця ситуації правової невизначеності за межами права, з порушенням принципів справедливості, добросовісності та розумності [8].

Отже, проблема зловживання правом у трудових правовідносинах є комплексною і потребує системного вирішення. На рівні доктрини - вироблення чіткого визначення зловживання трудовими правами та критеріїв його розмежування від правомірної поведінки. На рівні законодавства - закріплення галузевого принципу добросовісності в майбутньому Трудовому кодексі України. На рівні правозастосування - послідовної судової практики, яка б унеможливлювала маніпуляцію правовими інструментами як із боку роботодавця, так і з боку працівника.

1. Максименко Н. О. Правові наслідки зловживання правом сторонами трудових правовідносин. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. 2018. С. 175–177. URL: https://lnk.ua/sZYLIr35O (дата звернення: 06.05.2026).

2. Максименко Н. О. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. Підприємництво, господарство і право. 2018. С. 89–93. URL: https://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/10/18.pdf (дата звернення: 06.05.2026).

3. Хміль М. М. Принцип неприпустимості зловживання правом / М. М. Хміль.. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2003. Вип. 24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2003_24_31 (дата звернення: 06.05.2026).

4. Тихонович Л. А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди «Право». – 2012. – Вип. 18. – С. 19–27 URL: https://surl.li/cojmpy (дата звернення: 06.05.2026).

5. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР/Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 06.05.2026).

6. Сімутіна, Я. В. Зловживання правом як неправомірна реалізація норм трудового права. Часопис Київського університету права, (4), 164-168. URL: https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/view/133 (дата звернення: 06.05.2026).

7. Кодекс законів про працю: Закон від 10.12.1971 №322-VIII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 06.05.2026).

8. Постанова Верховного Суду у справі № 387/326/20 від 03 листопада 2021 р. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100992816 (дата звернення: 06.05.2026).

Любов Мартинишин

аспірантка кафедри соціального права
ЛНУ ім. І. Франка

НЕПОВНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Глобалізація ринку праці змінює уявлення про стандартну зайнятість. Якщо раніше типовою вважалася робота повний день на одному підприємстві з фіксованим графіком, то нині дедалі частіше використовуються дистанційна робота, гібридні формати, проєктна зайнятість та індивідуальні графіки. У цих умовах неповний робочий день набуває особливого значення, оскільки дає працівникові змогу залишатися в трудових відносинах, але не працювати повну норму часу. Неповний робочий день важливий не лише для організації праці, а й для соціального захисту. Він дозволяє поєднувати роботу з навчанням, доглядом за дитиною, сімейними обов'язками або станом здоров'я. Для роботодавця це може бути способом раціонального використання персоналу, коли обсяг роботи не потребує повної зайнятості. Водночас така форма не повинна ставати прихованим способом погіршення становища працівника. Тому актуальним є аналіз неповного робочого дня в порівнянні зі скороченим робочим часом, адже ці режими мають різну правову природу, підстави встановлення та наслідки для оплати праці.

Відправною точкою для аналізу є загальна норма про тривалість робочого часу. Відповідно до ст. 50 Кодексу законів про працю України (КЗпП України), нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Водночас підприємства й організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено цією статтею. Отже, законодавство виходить із того, що 40-годинний робочий тиждень є верхньою межею нормальної тривалості праці, але не є єдино можливою моделлю організації робочого часу.

Неповний робочий день безпосередньо врегульований ст. 56 КЗпП України. Згідно з нею, за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень як під час прийняття на роботу, так і згодом. Це означає, що неповний робочий час не обов'язково має бути передбачений із самого початку трудових відносин. Він може бути встановлений і пізніше, якщо

в цьому виникла потреба. Наприклад, працівник може перейти на неповний робочий день через сімейні обставини, навчання, зміну стану здоров'я або необхідність поєднувати кілька видів зайнятості. Важливо, що ст. 56 КЗпП України передбачає не лише загальне правило про домовленість сторін, а й окремі випадки, коли роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Такий обов'язок виникає на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також особи, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Ця норма має виразне соціальне значення. Вона показує, що неповний робочий день у трудовому праві виконує не лише організаційну, а й захисну функцію.

У контексті глобалізації ринку праці така норма набуває додаткового значення. Глобальний ринок праці характеризується не тільки міжнародною конкуренцією за робочі місця, а й зміною самої логіки праці. Працівник дедалі частіше розглядає роботу не як ізольовану частину життя, а як елемент ширшого балансу між професійними, освітніми, сімейними та особистими потребами. Неповний робочий день відповідає цій тенденції, оскільки дає змогу зменшити тривалість виконання трудових обов'язків без повного розриву з роботодавцем. Окремо слід звернути увагу на оплату праці. За ст. 56 КЗпП України, оплата праці в разі встановлення неповного робочого часу провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Саме ця ознака є однією з ключових для розуміння неповного робочого дня. Працівник не виконує повну норму робочого часу, тому й оплата здійснюється відповідно до фактично відпрацьованого часу або результату праці.

Разом із тим неповний робочий день не означає, що працівник втрачає основні трудові гарантії. Стаття 56 КЗпП України прямо встановлює, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Це положення є принциповим. Воно означає, що працівник, який працює неповний день, залишається повноцінним суб'єктом трудових правовідносин. Його статус не можна зводити лише до кількості відпрацьованих годин. У практичному сенсі це положення запобігає дискримінаційному підходу до працівників із неповною зайнятістю. Наприклад, сам факт роботи неповний день не може бути підставою для позбавлення працівника права на відпочинок, безпечні умови праці, захист від незаконного звільнення чи інші трудові гарантії. Змінюється передусім тривалість роботи та по-

рядок оплати, але не базовий правовий статус працівника. У цьому полягає одна з головних переваг неповного робочого дня як цивілізованої форми гнучкої зайнятості.

Для глибшого розуміння неповного робочого дня доцільно порівняти його зі скороченою тривалістю робочого часу.

Скорочений робочий час регулюється статтею 51 КЗпП України та встановлюється для окремих категорій працівників. Зокрема, для осіб віком від 16 до 18 років він становить 36 годин на тиждень, для осіб від 15 до 16 років – 24 години, а для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Також законодавство може передбачати скорочену тривалість робочого часу для вчителів, лікарів та інших категорій працівників.

Неповний і скорочений робочий час зовні схожі, адже в обох випадках працівник працює менше за загальну 40-годинну норму. Проте їхня правова природа різна. Неповний робочий час встановлюється переважно за угодою між працівником і роботодавцем, тоді як скорочений робочий час визначається законом для певних категорій працівників або умов праці. Відрізняється й оплата: при неповному робочому часі вона здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або виробітку, а скорочена тривалість є повною нормою для відповідної категорії працівників. Отже, неповний робочий час виконує функцію гнучкої організації праці, тоді як скорочений робочий час має переважно охоронний характер і спрямований на захист працівника.

У межах глобалізації ринку праці неповний робочий час має кілька практичних функцій: 1) сприяє залученню до праці осіб, які не можуть або не бажають працювати повний робочий день. Це можуть бути студенти, батьки малолітніх дітей, особи, які доглядають за родичами, працівники старшого віку, а також ті, хто поєднує найману працю з фрілансом, підприємництвом або професійним навчанням; 2) неповний робочий час дозволяє роботодавцям гнучкіше розподіляти трудові ресурси. Не кожна функція в організації потребує повної зайнятості, особливо в умовах цифрових сервісів, автоматизації та змінного попиту на працю; 3) неповний робочий день може зменшувати ризик повного безробіття. У кризових ситуаціях роботодавець інколи не має можливості забезпечити повну зайнятість усім працівникам, але може зберегти трудові відносини через зміну режиму роботи. Звичайно, таке рішення повинно відповідати вимогам законодавства і не може використовуватися як спосіб примусового погіршення умов праці. Проте сама ідея неповного

робочого часу дає змогу не розривати трудовий зв'язок там, де повна зайнятість тимчасово ускладнена.

Водночас неповний робочий час має і певні ризики. Основний із них полягає в можливому зловживанні з боку роботодавця, коли неповна зайнятість фактично використовується для зниження витрат на оплату праці без реального зменшення обсягу роботи. Інший ризик пов'язаний із соціальною вразливістю працівника: менша кількість робочих годин зазвичай означає менший дохід. Тому неповний робочий день має бути саме погодженим режимом праці, а не прихованою формою економічного тиску. У цьому контексті значення ст. 56 КЗпП України полягає в тому, що вона закріплює як можливість такого режиму, так і гарантію збереження трудових прав працівника.

Отже, неповний робочий час у системі трудового права України слід розглядати не як виняток із нормальної зайнятості, а як одну з її можливих форм. У глобалізованій економіці саме такі форми стають дедалі більш затребуваними, бо ринок праці вже не обмежується традиційним поділом на повну зайнятість і безробіття. Між цими полюсами існує широкий спектр проміжних моделей, і неповний робочий день є однією з найбільш правово визначених серед них.

Отже, неповний робочий час є важливим механізмом адаптації трудових відносин до змін на глобальному ринку праці. Він дозволяє поєднати потребу роботодавця в гнучкій організації роботи з інтересами працівника, який не завжди може або хоче працювати повний день або повний робочий тиждень. В умовах цифровізації, дистанційної зайнятості та зміни професійних траєкторій така форма роботи стає самостійною моделлю трудових відносин. Відповідно до статті 56 КЗпП України, неповний робочий час встановлюється за угодою сторін або на прохання окремих категорій працівників, може запроваджуватися як під час прийняття на роботу, так і пізніше, оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку та не обмежує трудові права працівника. Саме збереження повного обсягу трудових прав є особливо важливим, адже менша тривалість роботи не повинна знижувати правовий статус працівника. Порівняння зі скороченим робочим часом показує, що ці види робочого часу не є тотожними. Скорочений робочий час встановлюється законом для певних категорій працівників і має переважно охоронний характер, тоді як неповний робочий час є гнучким режимом, що залежить від домовленості сторін або спеціальних підстав. Отже, неповний робочий час можна розглядати як інструмент гуманіза-

ції трудових відносин, який допомагає зберігати зайнятість, підтримувати баланс між роботою та особистим життям і водночас залишатися в межах правового регулювання.

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

Найда К. В.

аспірантка кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів, Україна

ЦІЛЬОВЕ ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ЯК СИСТЕМОУТВОРЮЮЧА ОЗНАКА ЗЕМЕЛЬНОГО СЕРВІТУТУ

Питання правової природи земельного сервітуту залишається одним із найбільш дискусійних у доктрині земельного та цивільного права України. Попри детальне нормативне регулювання, зосереджене переважно у главі 16 Земельного кодексу України (далі — ЗК України) [1] та главі 32 Цивільного кодексу України (далі — ЦК України) [2], практика застосування відповідних норм виявляє суттєві прогалини у розумінні системоутворюючих ознак цього інституту. Серед них особливе місце посідає цільове функціональне призначення земельного сервітуту, яке є не лише однією з його характеристик, а й тим критерієм, що визначає зміст, обсяг, межі та підстави припинення сервітутного права.

Актуальність дослідження обумовлена стрімким розвитком інфраструктурних відносин, цифровізацією економіки, активізацією містобудівних процесів та необхідністю правового забезпечення відновлення критичної інфраструктури в умовах воєнного стану. Зазначені процеси вимагають переосмислення класичної доктрини земельного сервітуту та з'ясування його функціональних можливостей у нових правових реаліях.

У класичному розумінні земельний сервітут встановлюється з метою задоволення конкретної потреби власника або користувача іншої земель-

ної ділянки, без реалізації якої належне або ефективне використання такої ділянки є неможливим чи істотно ускладненим. Вже у римській правовій традиції сервітут (servitus) тлумачився як право, що слугує певній речі (praedium), а не особі, звідси класична ознака servitus in faciendo consistere nequit (сервітут не може полягати в активних діях). Ця засада лишається актуальною й для сучасного правопорядку: земельний сервітут уповноважує сервітуарія не на придбання земельної ділянки, а виключно на вчинення функціонально необхідних дій у межах визначеної мети. Відтак сервітут виступає юридичним механізмом, що забезпечує допустиме, функціонально обумовлене користування чужою земельною ділянкою. Його зміст визначається виключно межами відповідної функціональної потреби.

Функціональна спрямованість є не лише ознакою сервітуту, а й критерієм визначення меж допустимого втручання у право власності. Саме цільове призначення визначає: а) обсяг прав сервітуарія та способи їх здійснення; б) тривалість існування обтяження; в) підстави для його зміни або припинення. Земельний сервітут не може мати абстрактного або універсального змісту, він завжди характеризується індивідуалізованістю, яка зумовлює його нерозривний зв'язок із конкретними фактичними обставинами, що породили відповідну потребу.

Встановлення земельного сервітуту неминуче пов'язане з обмеженням права власності, одного з основоположних конституційних прав, гарантованих ст. 41 Конституції України [3]. У цьому контексті цільове функціональне призначення сервітуту набуває ролі правового фільтра пропорційності: воно дозволяє встановити, чи є обтяження необхідним, достатнім і мінімально необхідним для досягнення законної мети.

Принцип пропорційності, закріплений у практиці Європейського суду з прав людини щодо ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [4], вимагає справедливого балансу між загальним інтересом суспільства та необхідністю захисту основних прав особи. Застосовуючи цей принцип до земельних сервітутів, слід констатувати: обтяження, що виходить за межі функціональної необхідності, не відповідає критерію пропорційності і є юридично недопустимим незалежно від підстави встановлення. Відтак цільове функціональне призначення виконує подвійну правову функцію: по-перше, воно легітимує встановлення обтяження (обґрунтовує його необхідність); по-друге, обмежує обсяг прав сервітуарія (визначає стелю допустимого користування). Саме цей механізм забезпечує захист права власності від надмірного або свавільного обтяження.

Правовий режим земельної ділянки як об'єкта сервітуту виступає визначальним фактором формування змісту та меж відповідного обтяження. Незважаючи на уніфікованість загальних положень про сервітути, закріплених у главі 16 ЗК України, специфіка використання земель різних категорій зумовлює істотну диференціацію підходів до їх встановлення та реалізації.

Щодо земель сільськогосподарського призначення ключове значення має принцип їх пріоритетного використання для аграрних потреб, закріплений у ст. 23 ЗК України [1]. Відповідно, встановлення сервітуту на таких землях допускається лише за умови збереження можливості використання їх за основним цільовим призначенням, що зумовлює обмежений, локалізований характер такого обтяження. Як правило, сервітут охоплює лише частину земельної ділянки, мінімізуючи втручання у сільськогосподарське використання та зберігаючи її продуктивний потенціал. Законодавство також передбачає спеціальні механізми забезпечення доступу до земельних масивів сільськогосподарського призначення, що свідчить про нормативну деталізацію відповідних відносин і сформовані підвищені стандарти допустимості обмеження права власності на землі цієї категорії.

На землях несільськогосподарського призначення цільове функціональне призначення земельного сервітуту набуває особливої значущості у зв'язку з багатофункціональним характером використання таких земель. У цих умовах сервітут забезпечує доступ, експлуатацію або обслуговування об'єктів забудови, промислової, транспортної, енергетичної чи електронної комунікаційної інфраструктури, функціонування яких об'єктивно неможливе без використання земельної ділянки. Таким чином, земельний сервітут трансформується з класичного інструменту забезпечення суміжного землекористування у складний правовий механізм підтримки інфраструктурних процесів. Він виконує подвійну функцію: усуває просторові або технічні обмеження використання об'єкта нерухомості та забезпечує безперервність функціонування інженерних і виробничих систем.

Сучасний вектор розвитку земельного законодавства України свідчить про поступове розширення сфери застосування земельних сервітутів у публічно значущих сферах: енергетиці, транспорті, електронних комунікаціях, меліорації. Особливої актуальності це питання набуває в умовах відновлення критичної інфраструктури, зруйнованої внаслідок збройної агресії росії проти України. Зокрема, Закон України «Про

організації водокористувачів та стимулювання гідротехнічної меліорації земель» [5] запроваджує механізм обов'язкового встановлення безоплатного та безстрокового земельного сервітуту на користь організацій водокористувачів (ч. 16 ст. 21). Функціональне призначення такого сервітуту, забезпечення доступу до об'єктів меліоративної інфраструктури, прямо визначає не лише його зміст, а й особливий правовий режим: безоплатність та безстроковість є похідними саме від функціональної обумовленості, яка має постійний і публічно значущий характер.

Аналогічна логіка застосовується до земельних сервітутів, встановлених для обслуговування об'єктів лінійної інфраструктури: ліній електропередачі, газопроводів, трубопроводів тощо. У таких випадках функціональне призначення сервітуту формує і специфічний суб'єктний склад (у тому числі право переходу сервітуту до нового власника об'єкта відповідно до абз. 2 ч. 4 ст. 403 ЦК України [2]), і підвищену захищеність сервітутного права від довільного припинення. Сервітут не підлягає відчуженню. У разі встановлення земельного сервітуту для спорудження лінійного об'єкта енергетичної інфраструктури, іншого об'єкта законом або договором про встановлення земельного сервітуту може бути встановлена умова щодо переходу права земельного сервітуту до нового власника такого об'єкта при переході права власності на нього [2].

Таким чином, цільове функціональне призначення не лише визначає зміст конкретного сервітуту, а й виступає підставою диференціації його правового режиму: залежно від характеру функції (приватної чи публічної, тимчасової чи постійної, інфраструктурної чи побутової) законодавець встановлює відмінні умови виникнення, реалізації та припинення відповідного права.

Комплексний аналіз інституту земельного сервітуту засвідчує, що цільове функціональне призначення виконує роль інтегруючого критерію, який поєднує і підпорядковує собі всі інші ознаки цього права. Обмеженість речового права, похідний характер земельного сервітуту, його невідчужуваність, строковість або безстроковість, платність чи безоплатність, усі ці параметри не є самодостатніми, їхній зміст і конкретний прояв у кожному випадку визначається саме функціональним призначенням, для реалізації якого встановлюється земельний сервітут.

Зокрема, обмеженість земельного сервітуту обумовлена функціональною необхідністю, не більше, ніж потрібно для досягнення мети; невідчужуваність забезпечує збереження функціонального зв'язку між правом і об'єктом, для якого воно встановлене; строковість або безстро-

ковість визначається тривалістю відповідної потреби; підстави припинення безпосередньо пов'язані з втратою функціональної необхідності. Таким чином, цільове функціональне призначення є не однією з рядових ознак, а системоутворюючим елементом, що надає земельному сервітуту внутрішньої юридичної єдності та логічної завершеності.

Ця системоутворююча роль має і практичне значення. Так, при вирішенні спорів про встановлення, зміну або припинення земельного сервітуту суди повинні насамперед з'ясувати функціональне призначення обтяження та перевірити, чи відповідає заявлений обсяг прав сервітуарія цьому призначенню. Будь-яке відхилення, як розширення, так і невиправдане звуження, є підставою для судового коригування умов земельного сервітуту.

На підставі проведеного дослідження можна сформулювати такі висновки: 1) цільове функціональне призначення є системоутворюючою ознакою земельного сервітуту, що визначає його зміст, обсяг, межі та підстави припинення. Саме воно легітимує встановлення обтяження та виступає критерієм пропорційності втручання у право власності; 2) залежно від категорії земель та характеру функціональної потреби формуються специфічні правові режими земельних сервітутів: суттєвіші обмеження на землях сільськогосподарського призначення та більша гнучкість — на землях несільськогосподарського призначення з інфраструктурним навантаженням; 3) в умовах відновлення критичної інфраструктури та цифровізації економіки цільове функціональне призначення набуває ролі ключового інструменту адаптації інституту земельного сервітуту до нових суспільних потреб, забезпечуючи при цьому непорушність права власності та правову визначеність у земельних відносинах.

Викладене свідчить про доцільність нормативного закріплення принципу функціональної обумовленості земельного сервітуту як загальної засади регулювання відповідних відносин у ЗК України, що сприятиме системності правозастосування та мінімізує ризики зловживання сервітутним правом.

---

1. Земельний кодекс України: Кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2768-14

2. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/435-15

3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80

4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Рада Європи, 1950. Протокол № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_535#Text

5. Про організації водокористувачів та стимулювання гідротехнічної меліорації земель: Закон України від 17.02.2022 № 2079-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2079-20#Text

Полянський А.П.

аспірант кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Реалізацію права на професійну орієнтацію законодавчо пов'язують із самовизначенням особи та реалізацією її здатності до праці. Зокрема, ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [1] передбачає право осіб з інвалідністю на професійну орієнтацію як одну з гарантій забезпечення права на працю та зайнятість.

У 2024 році профорієнтаційні послуги в Державній службі зайнятості отримали 35,1 тис. осіб з інвалідністю, у тому числі 29,2 тис. безробітних осіб, що становить 93,7 % від загальної чисельності безробітних осіб з інвалідністю. Загалом безробітним особам з інвалідністю надано 103,8 тис. профорієнтаційних послуг, зокрема 50,2 тис. індивідуальних послуг, з яких 2,3 тис. - в онлайн - форматі [2].

Відповідно до Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» професійна орієнтація є складовою реабілітаційного процесу - професійної реабілітації осіб з інвалідністю (ч. 1 ст. 17, ст. 38) [3]. Такий підхід у законодавстві відповідає досвіду інших країн. Наприклад, у Швеції професійна орієнтація реалізується через спеціально створені центри для професійної реабілітації. У Фінляндії працює приблизно ста центрів професійної реабілітації осіб з інвалідністю, які першочергово пропонують послуги з професійної орієнтації. У Німеччині ця послуга

є складовою мінімального соціального пакету зайнятості осіб з інвалідністю поряд із такими, як: можливість доступу до робочих місць, захист від незаконних звільнень, професійних консультацій та сприяння працевлаштуванню, технічне оснащення робочих місць) [4].

Чинне законодавство України містить дві дефініції поняття професійної орієнтації. Так, відповідно до Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [3] професійна орієнтація визначається як науково обґрунтована система форм, методів, засобів впливу на особу для сприяння її професійному самовизначенню на основі врахування стану здоров'я, освітнього і професійно-кваліфікаційного рівнів, інтересів, 89 здібностей, індивідуальних, психофізіологічних особливостей та потреб галузей економіки. Водночас ст. 32 Закону України «Про зайнятість населення» [5] визначає професійну орієнтацію як комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

Зазначені дефініції є майже однаковими за змістом. Разом з тим, перше із наведених визначень, акцентує увагу на результатах оцінювання повсякденного функціонування особи, яке відповідно до Основ проводиться з метою визначення наявності або відсутності порушень структур та/або функцій організму людини, компенсаторів обмежень повсякденного функціонування особи, а також необхідності оцінки потреб в інших сферах життєдіяльності.

Елементами професійної орієнтації є професійні: інформування, консультування, відбір та діагностика (ст. 33 Закону України «Про зайнятість населення»). Водночас, згідно зі статтею 38 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю», професійний відбір та професійна орієнтація є самостійними складовими професійної реабілітації людей з інвалідністю. Професійний відбір є науково обґрунтованою системою оцінки придатності особи до певної професії або спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до нормативних вимог, установлених законодавством (ст. 1) [3]. Експерти в галузі соціальної педагогіки вказують на те, що терміни «професійний відбір» і «психологічний відбір» мають однакове значення [6 , с. 67].

З огляду на тісний зв'язок між отриманою освітою та можливістю працевлаштування, слід підкреслити важливість професійної орієнтації для молоді з інвалідністю вже на етапі вибору навчального напрямку для

здобуття професійної або вищої освіти. Це має сприяти обґрунтованому вибору професії, місця роботи, усвідомленню власних можливостей і шляхів подальшого професійного розвитку. На думку експертів, впровадження професійної орієнтації під час вибору спеціальності може допомогти досягти гармонії між індивідуальними професійними якостями, уподобаннями та особистими характеристиками людини й вимогами ринку праці до працівників відповідних спеціальностей і кваліфікацій.

Як зазначено в положеннях Національної стратегії щодо формування безбар'єрного простору України до 2030 року, сьогодні професійна орієнтація не надається на належному рівні, що створює перешкоди для реалізації права на працю осіб з інвалідністю (напрям 6). Існує потреба в удосконаленні навичок, пов'язаних із написанням резюме, проходженням співбесід, а також фінансовою та цифровою грамотністю [7].

---

1. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю : Закон України від 21 березня 1991 р. № 876- XII / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12?find=1&text=дота#w1_4

2. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості України. URL: https://dcz.gov.ua

3. Про реабілітацію осіб з інвалідністю : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-VI (в редакції Закону України з 01 січня 2026 р.). / База 195 «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961- 15#Text

4. Європейські методи професійної орієнтації людей з інвалідністю. Громадський простір. 15 грудня 2017 р. URL: https://gurt.org.ua/news/informator/42385/

5. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067- VI / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

6. Мирошніченко Н.О. Соціально-педагогічна профорієнтація молоді з інвалідністю в умовах реабілітаційного закладу. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.Р. Драгоманова. Випуск 23. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка. 2017, с. 67-68.

7. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-p#Text

Синчук С. М.

аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого, м. Харків, Україна

КОНКРЕТИЗАЦІЯ НОРМАТИВУ «РОБОЧИЙ ЧАС» У ЗАГАЛЬНИХ ВИСНОВКАХ КОМІТЕТУ ООН З ЕКОНОМІЧНИХ, СОЦІАЛЬНИХ І КУЛЬТУРНИХ ПРАВ

Стандарти ООН є орієнтиром формування змісту положення українського законодавства з питань реалізації трудових прав осіб.

Правової визначеності змісту права на справедливі та сприятливі умови праці, узгоджуючи їх передусім із вимогою «обмеження робочого дня» та гарантуванням права на відпочинок та дозвілля надають статті 23, 24 Загальної декларації прав людини [1]. Стандарт «розумне обмеження робочого часу» як елемент права на справедливі та сприятливі умови праці під кутом зору їх відповідності вимогам безпеки та гігієни на робочому місці передбачений статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [2].

Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав опублікував декілька Загальних коментарів, які прямо визначають сутнісні характеристики стандарту «робочий час».

Важливо відзначити, що із змісту пунктів 7, 8, підпункту «с» пункту 12 Загального висновку № 18 «Право на працю» Комітету ООН прослідковуємо нерозривний взаємозв'язок права на працю, права на гідну працю, справедливі та сприятливі (безпечні) умови праці, незалежно від форми та рівня її здійснення. [3]. Також у пункті 2 цього Загального висновку зазначено про неприйнятність декларативного трактування змісту проголошених засад. Закріплено, що наведені цінності повинні мати чітке юридичне наповнення відповідними зобов'язаннями, що і формуватиме їх як сукупність універсальних вимог, погоджених між собою та визначених на нормативному рівні.

У Загальних висновках № 23 «Право справедливі та сприятливі умови праці» Комітету ООН [4] трактується стандарт, закріплений у п.п. D ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, а саме: «відпочинок, дозвілля, розумне обмеження робочого часу та періодичні оплачувані відпустки як і винагорода за дні державних свят» через декілька зобов'язань.

У підпункті 34 закріплена гарантія забезпечувати мінімальний рівень, незалежно від економічних чи виробничих проблем; при цьому допускається гнучке запровадження, підтримання чи забезпечення стандартів.

Вимога обмежити щоденний робочий час нормативом «вісім годин» передбачена у підпунктах 35 та 36. Тут також закріплено, що вісім годин робочого часу обчислюється сумарно для всіх робіт, які здійснює особа, окрім понаднормових. Наведений норматив передбачено також у Конвенціях МОП № 1 [5] «Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин та 48 годин на тиждень» (ст. 2) та № 30 «Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах» (ст. 3) [6], № 189 «Про домашніх працівників» [7]. Обмежити обсяг щотижневого робочого часу вимагає підпункт 37 з оплатою виконання роботи під час понаднормових годин. Зазначено, що понад 41 % держав-учасниць забезпечують 40 годинний робочий тиждень з урахуванням усередненого його показника за певний період часу; дозволено гнучке застосування нормативу з урахуванням умов виконання роботи та галузі виробництва. Цей норматив передбачено також у Конвенціях МОП № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» [8].

Нормативи робочого часу визначають і через гарантії права на відпочинок, а саме: 1) забезпечити щотижневий відпочинок у взаємозв'язку з гарантіями охорони здоров'я та безпеки працівників (підпункти 39–40); 2) обмежити обсяг робочого року (підпункти 41–44) нормативом три оплачувані робочі тижні на рік відпочинку, з них два безперервно.

Забезпечити право домашніх працівників на робочий час на рівні стандартів, вище зазначених у переліку зобов'язань (п.п. f п. 47); підкріплено посиланням на статті 5–7, 10, 11, 13, 14 Конвенції МОП № 189 (2011 р.) «Про домашніх працівників» [7].

---

1. Загальна декларація прав людини: міжнародний документ Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. / База «Законодавство України». URL: http://zakon4.rada.gov. ua/laws/show/995_015.

2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Організації Об'єднаних Націй від 16 грудня 1966 / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

3. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment №. 18: The Right to Work (Article 6 of the Covenant) Adopted at the Thirty-fifth Session of the Committee on Economic, Social and Cultural

Rights. 24 November 2005. URL: https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2006/32433

4. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment №. 23(2016): The Right to Just and favourable conditions of work Adequate Housing (Art. 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) Adopted at the Sixth Session of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights. URL: https://digitallibrary.un.org/record/1312521?v=pdf#files

5. House of Work (Industry) Convention, 1919. 29 October. / International Labour Organization. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO

6. Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах: Конвенція № 30 від 29 серпня1933 р. Міжнародна Організація Праці / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152#Text

7. Domestic Workers Convention, 2011. 01 June. № 189. International Labour Organization. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:2551460%2Cen

8. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 6 Конвенція № 47 від 09 червня 1956 року. Міжнародна Організація Праці / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text

Фурдичко О. Л.

аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО ТУРИЗМУ В КАРПАТСЬКОМУ РЕГІОНІ УКРАЇНИ

Карпатський регіон України є одним із найбагатших природними ресурсами та біорізноманіттям ареалів країни. На його території розташовані Карпатський національний природний парк, Ужанський національний природний парк, національний природний парк «Вижницький», національний природний парк «Галицький», національний природний

парк «Синевир», Карпатський біосферний заповідник та численні регіональні ландшафтні парки і заказники. Загальна площа природно-заповідних об'єктів регіону перевищує 400 тисяч гектарів, що становить близько 25 % площі Українських Карпат.

Унікальний природний потенціал регіону визначає його привабливість для різних форм туризму, серед яких особливе місце займає екологічний туризм. Екотуризм є формою туристичної діяльності, що поєднує пізнання природи з її охороною та підтримкою добробуту місцевих громад. За оцінками Всесвітньої туристичної організації ООН (World Tourism Organization (UNWTO), екотуризм є одним із найбільш динамічних секторів туристичної індустрії, темпи зростання якого вдвічі перевищують середньогалузеві показники.

Екотуризм полягає у подорожах до природних недоторканих людиною та природоохоронних територій без здійснення значного впливу на ці території. Основним елементом концепції екотуризму є принцип "Leave No Trace" (не залишай слідів). Екотуризм сприяє екологічній освіті і дає змогу збирати кошти на заходи зі збереження природи заповідної території, допомагає розвиткові віддалених поселень, його часто розглядають як важливий засіб збереження довкілля для майбутніх поколінь [1, с. 33].

Легального визначення поняття «екологічний туризм» чинне законодавство України не містить. Закон України «Про туризм» класифікує туризм за метою подорожі та формою організації, однак екотуризм як окрема категорія в ньому відсутній.

Екотуризм можна розглядати як відповідальну подорож до природних територій, що сприяє збереженню природи, підтримує добробут місцевого населення і передбачає освітній компонент. Наведена дефініція значною мірою відтворює формулювання Міжнародного товариства екотуризму (TIES) і відповідає Квебекській декларації про екотуризм 2002 р. Проте нормативний статус цього визначення є вкрай низьким: воно не має обов'язкової юридичної сили для суб'єктів туристичної діяльності, органів місцевого самоврядування чи судів. Це породжує ситуацію, коли будь-яке відвідування природних територій може позиціонуватися як «екологічний туризм» незалежно від дотримання природоохоронних вимог і принципів сталого розвитку.

У порівняльно-правовому аспекті визначення поняття у законі є загальноєвропейською практикою. Так, Закон Румунії про екотуризм 2008 р. та Закон Словенії про охорону природи 2004 р. містять чіткі легальні

дефініції і критерії сертифікації екотуристичних операторів. В Угорщині відповідні стандарти закріплені у підзаконних актах до Закону про охорону природи. Вступ України до ЄС вимагатиме гармонізації цих підходів, що робить закріплення поняття на законодавчому рівні невідкладним завданням.

Правове регулювання екотуризму в Карпатському регіоні здійснюється на підставі сукупності нормативно-правових актів різної юридичної сили, які умовно можна поділити на чотири рівні. На конституційному рівні ключовими є статті 13, 16 та 50 Конституції України, які проголошують природні ресурси об'єктами права власності Українського народу, покладають на державу обов'язок забезпечення екологічної безпеки та гарантують право кожного на безпечне для життя і здоров'я довкілля. Ці норми визначають конституційні межі туристичного природокористування, тобто екотуризму.

Наступний рівень утворюють міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною: Рамкова конвенція про охорону та сталий розвиток Карпат (Карпатська конвенція) 2003 р. та Протокол про сталий туризм до неї 2008 р. Стаття 9 Карпатської конвенції зобов'язує сторони сприяти розвитку сталого туризму в Карпатах з урахуванням необхідності охорони природних та культурних цінностей регіону [1]. Протокол про сталий туризм конкретизує ці зобов'язання, вимагаючи розробки національних стратегій екотуризму, систем сертифікації та моніторингу туристичного навантаження [2]. Квебекська декларація про екотуризм 2002 р. сформувала концептуальне розмежування між екотуризмом та ширшим поняттям сталого туризму. Її головними здобутками є інтеграція прав корінних та місцевих громад у туристичну діяльність, а також орієнтація на гірські та вразливі екосистеми як пріоритетні об'єкти регулювання.

На рівні законів головну роль відіграють: Закон України «Про туризм» (1995), який встановлює загальні засади організації туристичної діяльності; Закон «Про природно-заповідний фонд України» (1992), що регулює охорону і використання природних територій, в тому числі рекреаційне; Закон «Про охорону навколишнього природного середовища» (1991), що закріплює принципи сталого природокористування; Закон «Про місцеве самоврядування в Україні» (1997), яким визначаються повноваження громад у сфері туризму і рекреації; а також Лісовий кодекс України та Земельний кодекс України в частині регулювання відвідування природних об'єктів.

На підзаконному рівні важливе значення мають Положення про рекре-

аційну діяльність у межах територій та об'єктів природно-заповідного фонду України від 26.07.2022 № 256, затверджене Міндовкілля, проєкти організації та положення про кожен із карпатських національних природних парків, плани управління цими парками, а також рішення обласних рад про програми розвитку туризму. Слід наголосити, що положення про Національні природні парки, затверджені указами Президента та постановами Кабінету Міністрів, містять норми про допустимі форми відвідування та рекреаційні зони, які безпосередньо визначають межі правомірної екотуристичної діяльності.

Аналіз чинного законодавства та правозастосовної практики дозволяє виявити кілька системних правових проблем у регулюванні екотуризму в Карпатах, які зумовлені загальними проблемами правового регулювання екологічного туризму в Україні. Перша проблема полягає у колізії між нормами природоохоронного і туристичного законодавства. Закон «Про природно-заповідний фонд України» передбачає обмеження господарської діяльності в межах природних заповідників та заповідних зонах біосферних заповідників (статті 16 і 18). Водночас Закон «Про туризм» не передбачає жодних особливостей організації туризму на природоохоронних територіях і не вимагає погодження маршрутів з органами управління природними заповідниками і національними природними парками. На практиці це призводить до ситуацій, коли туристичні оператори організовують маршрути через буферні або заповідні зони парків без відповідного дозволу, а притягнути їх до юридичної відповідальності складно через відсутність прямої заборони у туристичному законодавстві.

Друга проблема — нечіткість правового статусу рекреаційної зони. Стаття 21 Закону «Про природно-заповідний фонд України» передбачає виділення господарської, заповідної зон, а також зон стаціонарної та регульованої рекреації у межах національних природних парків, однак деталі зонування встановлюються проектами організації територій, більшість яких у карпатських національних природних парках або застаріли, або взагалі не затверджені. Відсутність актуального зонування позбавляє правоохоронні органи ефективного інструменту боротьби з незаконним туристичним освоєнням особливо цінних і вразливих природних ділянок.

Третя проблема — недостатня юридична відповідальність за заподіяння шкоди довкіллю під час туристичної діяльності. Кодекс України про адміністративні правопорушення передбачає відповідальність

за порушення правил охорони та використання територій та об'єктів природно-заповідного фонду (стаття 91), однак санкції є мізерними — штраф від 153 до 408 грн, що жодним чином не стримує порушників. Так, за здійснення в межах територій та об'єктів природно-заповідного фонду, їх охоронних зон, а також територій, зарезервованих для наступного заповідання, забороненої господарської та іншої діяльності, порушення інших вимог режиму цих територій та об'єктів, самовільна зміна їх меж, невжиття заходів для попередження і ліквідації негативних наслідків аварій або іншого шкідливого впливу на території та об'єкти природно-заповідного фонду - передбачено накладення штрафу на громадян від дев'яти до двадцяти чотирьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією знарядь і засобів вчинення правопорушення та незаконно добутих природних ресурсів чи без такої і на посадових осіб - від п'ятнадцяти до тридцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією знарядь і засобів вчинення правопорушення та незаконно добутих природних ресурсів. Відшкодування шкоди, завданої екосистемам є ускладненим через відсутність затверджених методик оцінки екологічної шкоди, завданої саме туристичною діяльністю.

Четверта проблема — відсутність системи акредитації та сертифікації екотуристичних операторів. На відміну від Австрії, Польщі та Румунії, де функціонують національні системи сертифікації сталого туризму з обов'язковим незалежним аудитом, в Україні будь-яка туристична фірма може проголосити себе «екотуристичним оператором» без жодних правових наслідків. Це знецінює саме поняття екотуризму і підриває довіру споживачів.

Проведений аналіз свідчить, що правове регулювання екологічного туризму в Карпатах є фрагментарним і не відповідає потребам сталого розвитку регіону та міжнародним зобов'язанням України. Основними недоліками є: відсутність легального визначення екотуризму, колізія між природоохоронним і туристичним законодавством, застаріле або відсутнє зонування природних парків, мізерні санкції за екологічні правопорушення у туристичній сфері на заповідних територіях та відсутність системи сертифікації екотуристичних операторів.

Вирішення зазначених проблем потребує комплексної законодавчої реформи, центральним елементом якої має стати прийняття Закону «Про екологічний туризм». Одночасно необхідне оновлення природоохоронного законодавства і визначення умов здійснення екотуризму в рамках територій та об'єктів природно-заповідного фонду, посилення

юридичної відповідальності та запровадження механізмів фінансування охорони довкілля за рахунок туристичної діяльності. Цей підхід відповідає євроінтеграційному курсу України та положенням Карпатської конвенції.

1. Honey, Martha (2008). Ecotourism and Sustainable Development: Who Owns Paradise? Washington, DC: Island Press. ISBN 1597261254 ISBN 978-1597261258.

2. Рамкова конвенція про охорону та сталий розвиток Карпат. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_164

3. Протокол про сталий туризм до Рамкової конвенції про охорону та сталий розвиток Карпат. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_004-11#Text

Хавалко О. В.

аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

У вітчизняній правничій доктрині продовольча безпека традиційно розглядається як складова національної (економічної) безпеки та як об'єкт державної політики, що потребує нормативного визначення, принципів і інституційно-функціонального механізму забезпечення.

В умовах повномасштабного вторгнення в Україні у 2022-2026 роках відбулася еволюція стратегічного планування продовольчої безпеки, яка демонструє рух від кризових рішень до формалізації середньострокової рамки. На рівні антикризового правового реагування показовим став Закон України від 24.03.2022 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення умов для забезпечення продовольчої безпеки в умовах воєнного стану», спрямований на створення умов для забезпечення продовольчої безпеки в умовах воєнного стану через спеціальні правила у земельних та суміжних відносинах (спрощення окремих

процедур, швидке залучення земель до обробітку тощо) [1]. Водночас стратегічний вектор задавався актами глави держави щодо національних пріоритетів трансформації продовольчих систем, а також подальшими рішеннями у сфері оцінки стану продовольчої безпеки. Ключовою ж «точкою кристалізації» стало схвалення Стратегії продовольчої безпеки України на період до 2027 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації [2].

З погляду правової техніки та державного управління ця Стратегія цікава тим, що вона намагається поєднати безпекову, ринкову й інституційну складові. По-перше, документ враховує ключові ризики війни: фіксує критичний масив потенційно небезпечних через замінування або хімічне забруднення земель сільськогосподарського призначення (за оцінкою експертів Світового банку – 30%), а також руйнування зрошувальних систем півдня (близько 500 тисяч гектарів) після підриву Каховської ГЕС. По-друге, операційний план формує завдання, які є сутнісно «правовими» за інструментарієм: актуалізація методики розрахунку індикаторів продовольчої безпеки, запровадження регулярного моніторингу та прогнозування цінової і кон'юнктурної ситуації на внутрішньому ринку, підготовка нормативно-правових актів КМУ для стабілізаційних механізмів, а також формування продовольчих запасів у системі державних резервів із визначеною номенклатурою і цільовим використанням у мирний та особливий періоди. По-третє, Стратегія фактично «прошиває» продовольчу безпеку через критичну інфраструктуру, санітарно-епізоотичні й фітосанітарні компоненти, що зближує її із європейською моделлю, де доступ продукції на ринок нерозривно пов'язаний із споживчим правом і офіційним контролем.

Натомість Європейський Союз демонструє наднаціонально інтегрований формат стратегічного планування у сфері агропродовольчої безпеки. Центральним юридичним підгрунттям тут виступає Спільна аграрна політика ЄС (САП), яка на період 2023-2027 років реалізується через стратегічні плани із застосуванням нової моделі: держави-члени планують інтервенції у стратегічних планах, але в межах регламентно визначених цілей, типів інтервенцій, умовностей, індикаторів та системи «орієнтованої на результат» звітності [3]. Ця архітектура важлива саме як правовий механізм продовольчої безпеки, бо переводить державне втручання з площини «програм» у площину юридично вимірюваних зобов'язань щодо результатів, із багаторівневим контролем витрачання коштів і досягнення цілей.

Паралельно з САП у ЄС діє спеціальна «ринкова» рамка – Регламент

ЄС № 1308/2013, який конструює єдину організацію ринків та передбачає інструменти кризового реагування (виняткові заходи, ринкові інтервенції, підтримка приватного зберігання тощо) [4]. Саме наявність кодифікованого акту щодо врегулювання спільної організації ринків є важливою відмінністю від України: у національному праві стабілізаційні та кризові інструменти істотно розпорошені між різними актами і часто активуються ad hoc. Натомість у ЄС продовольча безпека додатково підсилюється горизонтальними правовими режимами: загальними принципами споживчого права (Регламент ЄС № 178/2002), системою офіційного контролю (Регламент ЄС № 2017/625), а також публічно-правовою дисципліною договірної поведінки для запобігання недобросовісної торговельної практики через Директиву ЄС № 2019/633 [5].

Після криз, пов'язаних з COVID-19, та різкого загострення ризиків унаслідок війни в Україні ЄС впровадив заходи для реагування на кризові ризики: Європейська комісія схвалила План надзвичайних заходів для забезпечення постачання та продовольчої безпеки, а також комунікацію щодо посилення стійкості продовольчих систем і захисту продовольчої безпеки [6]. Інституційним ядром координації став Європейський механізм готовності та реагування на кризи продовольчої безпеки (надалі – «EFSCM»), створений рішенням Комісії та доповнений практиками моніторингу, рекомендаціями і регулярними оглядами. У науковій літературі EFSCM розглядають як приклад нового шару європейського управління продовольчою безпекою, що поєднує дані, координацію та кризові процедури у багаторівневій системі [7].

ЄС вибудовує продовольчу безпеку як багаторівневу правову систему: САП-плани, механізми стабілізації ринків, уніфіковане законодавства про харчові продукти й офіційний контроль, а також спеціальні кризові процедури та координацію (план надзвичайних заходів, EFSCM). Україна ж лише переходить до схожої логіки через Стратегію до 2027 року та оновлення суміжних режимів (антикризове воєнне законодавство, модернізація резервів), але зберігає ризик фрагментації: стратегічні завдання та індикатори ще потребують стабільного правового закріплення, регулярного публічного звітування і прив'язки до бюджетного процесу та відповідальності органів. Саме тут доречно покласти в основу рекомендацій тезу українських правників про необхідність «рамкового» правового механізму продовольчої безпеки із визначенням принципів, інституцій та процедур, а також із чітким зв'язком між стратегічним планом і нормативною імплементацією.

З огляду на євроінтеграційний контекст, пропонуємо такі напрями

вдосконалення регулювання продовольчої безпеки в Україні. По-перше, доцільно інституціоналізувати Стратегію продовольчої безпеки як регулятивний елемент системи права, а не лише політичного документа. Слід закріпити в законі мінімальний набір визначень (продовольча безпека, доступність, стійкість, кризовий стан), принципів (пропорційність, недискримінація, прозорість, правова визначеність) та обов'язкових процедур моніторингу та звітування, щоб стратегічні індикатори стали юридичним «стандартом належного врядування» для Мінекономіки та суміжних органів. По-друге, варто створити національний механізм кризової готовності та реагування за зразком EFSCM, який би зводив воєдино дані, рішення про інтервенції, резерви, логістику та захист вразливих груп. Саме наявність формалізованої координації є тією «європейською» рисою, яка зменшує транзакційні втрати у кризі [7]. По-третє, необхідно поєднати резерви з ринком: деталізувати тригери відпуску продовольчих запасів, процедури їх поповнення, прозорі закупівлі та цифровий облік, що в сукупності наближатиме українську модель до європейської логіки «безпекової мережі» і кризових заходів, але з урахуванням національних умов воєнного часу.

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення умов для забезпечення продовольчої безпеки в умовах воєнного стану» від 24.03.2022 р. № 2145-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-20#Text

2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку сільського господарства та сільських територій в Україні на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках» від 19.07.2024 р. № 684-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/684-2024-p#Text

3. Regulation (EU) 2021/2115 of the European Parliament and of the Council of 2 December 2021 establishing rules on support for strategic plans to be drawn up by Member States under the common agricultural policy (CAP Strategic Plans) and financed by the European Agricultural Guarantee Fund (EAGF) and by the European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD) and repealing Regulations (EU) No 1305/2013 and (EU) No 1307/2013. EUR-Lex. 2021. URL: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/2115/oj

4. Regulation (EU) No 1308/2013 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 establishing a common organisation of the markets in agricultural products and repealing Council Regulations (EEC)

No 922/72, (EEC) No 234/79, (EC) No 1037/2001 and (EC) No 1234/2007. Official Journal of the European Union. 2013. Vol. L 347. P. 671–854. URL: http://data.europa.eu/eli/reg/2013/1308/oj

5. Directive (EU) 2019/633 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on unfair trading practices in business-to-business relationships in the agricultural and food supply chain. Official Journal of the European Union. 2019. Vol. L 111. P. 17–27. URL: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/633/oj

6. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Contingency plan for ensuring food supply and food security in times of crisis (COM/2021/689 final). EUR-Lex. 2021. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021DC0689

7. Second report on the activities of the European Food Security Preparedness and Response Mechanism (EFSCM). European Commission. 2024. URL: https://agriculture.ec.europa.eu/document/download/32ad83dd-d7a8-40ab-b6a5-a95c0686d369_en

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали всеукраїнської
науково-практичної конференції,
присвяченої 50-річчю кафедри соціального права
(трудового, аграрного та екологічного права)
юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка
та 100-річному ювілею засновників кафедри —
проф. Кондратьєва Радомира Івановича
і проф. Титової Ніни Іванівни

22 травня 2026 року

Випуск 17

За достовірність, якість та академічну доброчесність відповідальність несуть учасники конференції

Електронне видання