СЕКЦІЯ 4
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.45
DOI https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2026-4-9

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ ЯК ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ УКРАЇНИ

Котова Любов Вячеславна,
кандидат юридичних наук, професор,
завідувачка кафедри публічного та приватного права
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
kotova@snu.edu.ua
https://orcid.org/0000-0002-2437-3624

Севост'янова Кристина Анатоліївна,
доктор філософії зі спеціальності право,
доцентка кафедри публічного та приватного права
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
sevostianova@snu.edu.ua
https://orcid.org/0009-0003-6312-7623

Метою статті *є комплексний теоретико-правовий аналіз ролі та функціонального призначення інституту безпеки й охорони праці в структурі міжнародної концепції гідної праці, оцінка специфіки функціонування системи правового захисту працівників в умовах правового режиму воєнного стану, окреслення сучасних орієнтирів розширення поняття «безпека праці» за рахунок нормативної інкорпорації психосоціальних, цифрових та екологічних чинників, а також розробка науково обґрунтованих рекомендацій до нового Трудового кодексу України задля забезпечення збереження, відтворення й реабілітації людського потенціалу держави.*

Методи. *Методологічний базис наукового дослідження становить комплекс філософсько-світоглядних, загальнонаукових та спеціально-юридичних підходів. За допомогою діалектичного методу пізнання розкрито генезис і динаміку трансформації вимог до виробничого середовища під впливом безпекових і воєнних викликів. Формально-догматичний метод уможливив проведення аналізу норм чинного трудового законодавства (зокрема КЗпП України та спеціального Закону № 2136-IX), виявлення правових колізій і прогалин та формулювання авторських пропозицій щодо змін до законодавчих актів. Порівняльно-правовий метод застосовано під час зіставлення положень вітчизняного законодавства зі стандартами МОП (Конвенції № 155 та № 190) та актами Європейського Союзу (Рамкова Директива 89/391/ЄЕС, Директива (ЄС) 2024/2831). Метод системно-структурного аналізу дав змогу диференціювати гарантії охорони праці за індикаторами сфер безпеки на макро-, мезо- та мікрорівнях, інтегрувавши психосоціальний і цифровий захист у загальну систему охорони здоров'я працюючих.*

Результати*. Доведено, що безпека праці є не другорядною технічною умовою, а стрижневим елементом концепції гідної праці, інтегрованим у права у сфері праці та соціальний захист працівника. Досліджено нормативний дуалізм Закону України № 2136-IX: з одного боку, надання працівникові права на негайне розірвання договору в разі загрози життю, а з іншого – дозвіл на встановлення 60-годинного робочого тижня та обмеження відпусток для персоналу об'єктів критичної інфраструктури, що за відсутності належних запобіжників провокує психофізіологічне виснаження. Обґрунтовано необхідність законодавчого визнання нових вимірів безпеки виробничого середовища: психосоціальної безпеки (відповідно до Конвенції МОП № 190 та стандарту ISO 45003:2021), цифрової та дистанційної безпеки (закріплення права на цифрове відключення та прозорість алгоритмів) і засад справедливого переходу (just transition) у процесі екологізації ринку праці.*

Висновки*. Констатовано вичерпання регулятивної спроможності КЗпП України 1971 р. щодо реагування на ризики воєнного стану, алгоритмічного менеджменту та психосоціальної депривації, що обґрунтовує нагальність завершення кодифікації трудового законодавства. Сформульовано пропози-*

© Котова Л. В., Севост'янова К. А., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

ції до проєкту нового Трудового кодексу України, зокрема щодо включення окремого розділу «Безпека та охорона здоров'я працівників», закріплення розширеного поняття безпеки праці, запровадження обов'язку роботодавця здійснювати менеджмент психосоціальних факторів виробництва, легалізація права на цифрове відключення (right to disconnect), а також встановлення системи компенсаційних гарантій (регулярний медичний скринінг, реабілітаційні відпустки, обов'язкове облаштування укриттів) для працівників стратегічних галузей.

Ключові слова: *гідна праця, безпека праці, охорона праці, воєнний стан, трудові правовідносини, критична інфраструктура, психосоціальні ризики, мобінг, цифровізація, право на відключення, справедливий перехід, Трудовий кодекс України.*

ENSURING SAFE AND HEALTHY WORKING CONDITIONS AS A GUARANTEE OF IMPLEMENTING THE DECENT WORK CONCEPT IN THE MODERN REALITIES OF UKRAINE

Kotova Liubov Viacheslavna,
Candidate of Juridical Sciences, Professor,
Head of the Department of Public and Private Law
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
kotova@snu.edu.ua
https://orcid.org/0000-0002-2437-3624

Sevostianova Krystyna Anatoliivna,
Doctor of Philosophy in Law,
Associate Professor at the Department of Public and Private Law
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
sevostianova@snu.edu.ua
https://orcid.org/0009-0003-6312-7623

The purpose *of the article is a comprehensive theoretical and legal analysis of the role and functional purpose of the institute of occupational safety and health within the structure of the international concept of decent work, an assessment of the specifics of the functioning of the system of legal protection of workers under the legal regime of martial law, the outlining of modern orientations for expanding the concept of «occupational safety» through the normative incorporation of psychosocial, digital, and environmental factors, as well as the development of scientifically grounded recommendations for the new Labor Code of Ukraine to ensure the preservation, reproduction, and rehabilitation of the state's human potential.*

Methods. *The methodological framework of the scientific research comprises a complex of philosophical, general scientific, and special legal approaches. Using the dialectical method of cognition, the genesis and dynamics of the transformation of requirements for the working environment under the influence of security and military challenges were revealed. The dimensions of security method enabled the analysis of the norms of current labor legislation (in particular, the Labor Code of Ukraine and the special Law of Ukraine №. 2136-IX), the identification of legal conflicts and gaps, and the formulation of the authors' proposals for amendments to legislative acts. The comparative legal method was applied when contrasting the provisions of domestic legislation with the standards of the International Labour Organization (Conventions No. 155 and №. 190) and the legal acts of the European Union (Framework Directive 89/391/EEC, Directive (EU) 2024/2831). The method of system-structural analysis allowed for the differentiation of occupational safety guarantees by indicators of security spheres at the macro-, meso-, and micro-levels, integrating psychosocial and digital protection into the overall system of workers' health protection.*

Results. *It has been proven that occupational safety is not a secondary technical condition, but a core element of the decent work concept integrated into labor rights and social protection of workers. The normative dualism of the Law of Ukraine No. 2136-IX was investigated: on the one hand, granting the employee the right to immediate termination of the contract in case of a threat to life; on the other hand, allowing the establishment of a 60-hour work week and restrictions on leave for critical infrastructure personnel, which, in the absence of proper safeguards, triggers psychophysiological exhaustion. The necessity of legislative recognition of new dimensions of working environment safety has been substantiated: psychosocial safety (in accordance with ILO Convention №. 190 and ISO 45003:2021 standard), digital and remote safety (consolidation of the right to disconnect and algorithmic transparency), and the principles of a just transition in the process of labor market greening.*

Conclusions. *It was stated that the regulatory capacity of the 1971 Labor Code of Ukraine to respond to martial law risks, algorithmic management, and psychosocial deprivation has been exhausted, which justifies the urgency of completing the codification of labor law. Proposals for the draft of the new Labor Code of Ukraine have been formulated: the inclusion of a separate chapter «Safety and Health Protection of Workers», fixing an expanded concept of occupational safety, establishing the employer's obligation to*

manage psychosocial factors of production, legalizing the «right to disconnect», as well as establishing a system of compensatory guarantees (regular medical screening, rehabilitation leave, mandatory equipping certified civil defense shelters) for employees of strategic sectors.

Keywords: *decent work, occupational safety, occupational health, martial law, labor relations, critical infrastructure, psychosocial risks, mobbing, digitalization, right to disconnect, just transition, Labor Code of Ukraine.*

Вступ. Трудові права працівника на сучасному етапі державотворення визначають основоположні, фундаментальні можливості людини реалізувати свій професійний та особистісний потенціал шляхом безпосереднього виконання трудової функції. За своєю сутністю трудові права є самостійною, життєво необхідною категорією загальної системи прав і свобод людини та громадянина, призначення якої полягає у забезпеченні гідного рівня існування особи та членів її сім'ї через вільну, продуктивну й творчу працю (Третяков Є. А., 2016:147). Вони знаходять своє імперативне закріплення в багаторівневій, розгалуженій системі правових норм національного трудового законодавства, яка за своєю внутрішньою конструкцією є складною і динамічною, оскільки не лише гарантує широкий спектр суб'єктивних прав, базових гарантій та специфічних умов праці, але й перебуває в стані перманентної трансформації під впливом об'єктивних зовнішніх факторів. Проблематика та реальні перспективи розвитку трудових правовідносин зумовлюються безперервною взаємодією філософсько-історичних, глобалізаційно-євроінтеграційних та інформаційно-технологічних чинників, а також безпосередньо залежать від подолання сучасних кризових викликів і безпекових загроз.

Стрімкий розвиток цифрових технологій, поширення інформаційно-комунікаційних мереж, хмарних середовищ та систем штучного інтелекту у XXI столітті згенерував принципово нові феномени, виклики та можливості, актуалізувавши невідкладну розробку інноваційних методологій управління соціально-економічними процесами (Кудь А.А., 2020:31; Щеглюк С.Д., 2019) . Проте для вітчизняного правопорядку та ринку праці діджиталізація та флексибілізація трудових відносин не розгорталися в умовах стабільного еволюційного прогресу. Всі ці процеси відбувалися під впливом екстремальних обставин – спочатку масштабної пандемії COVID-19, а згодом найбільшого випробування за всю історію нашої незалежної держави – повномасштабного збройного вторгнення рф, розпочатого 24.02.2022 р.

Триваюча війна спричинила колосальні руйнування промислового базису держави, знищення сотень виробничих гігантів, енергетичних вузлів, інфраструктурних об'єктів тощо. Цей процес супроводжувався та супроводжується безпрецедентною за масштабами гуманітарною та міграційною кризою (вимушена міграція за межі та всередині України, а також широкомасштабна мобілізація до лав ЗСУ вилучили з цивільного сектору найбільш продуктивну частину робочої сили). За підрахунками Мінекономіки та Міністерства фінансів України, які представлені у спільних звітах вказано, що загальний обсяг робочої сили скоротився приблизно на 12 %, або більш ніж на 2,1 млн осіб, зменшившись із довоєнних 17,3 млн до близько 15,2 млн осіб у середині 2020-х років (Ukraine's labor force…, 2025). Також рівень безробіття в країні залишається на загрозливій позначці 11,3 %, що майже вдвічі перевищує середній показник по країнах ЄС (5,9 %); понад 5,9 млн українців досі перебувають у вимушеній еміграції, а частка економічно неактивного населення досягла критичних 46,5 % (War, European Integration..., 2026). В той же час, паралельно з масштабною незайнятістю понад 75 % діючих підприємств сигналізують про гострий дефіцит кадрів. Такий структурний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили призвів до виснаження людського капіталу як ключового ресурсу життєздатності та повоєнного відновлення держави.

За таких умов людський фактор набуває абсолютно нового стратегічного значення, коли кожна людина, яка продовжує працювати в межах національного господарства – на об'єктах критичної інфраструктури, в оборонно-промисловому комплексі чи в цивільних секторах економіки, – стає носієм найвищої соціальної та оборонної цінності. Збереження життя, фізичного й психологічного здоров'я працівника, недопущення його інвалідизації перестає бути виключно приватним інтересом сторін трудового договору, а перетворюється на базовий елемент, у тому числі національної безпеки.

При цьому визначальною рисою трудового права залишається його виражена соціальна спрямованість, яка виступає невід'ємним гарантом захисту прав і свобод працівників та не змінює своєї правозахисної сутності навіть за наявних правових обмежень воєнного стану (Чанишева Г. І., 2022:19; Валецька О. В., 2024:24) . Створення ефективного правового механізму охорони праці вимагає створення якісних правових норм – як за рівнем юридичної техніки, так і за змістом, – здатних повноцінно гарантувати конституційні права працівників (Пожарова О. В., 2019:267).

1. Людський фактор як стратегічний ресурс та теоретико-методологічний базис концепції гідної праці

Фундаментальним світоглядним та методологічним базисом для подолання цих диспропорцій виступає концепція «гідної праці» (decent work), офіційно сформульована МОП у 1999 р. в доповіді Генерального директора Х. Сомавії на 87-й сесії Міжнародної конференції праці (Somavia J., 1999). Концепція інтегрувала економічні завдання із гуманістичними

імперативами, визначивши гідну працю як продуктивну зайнятість жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності (Somavia J., 1999; International Labour Organization (ILO), 2016). За підходом МОП, праця визнається гідною лише тоді, коли вона гарантує справедливий дохід, стабільні та передбачувані трудові правовідносини, а головне – безпечні та здорові умови на робочому місці (Somavia J., 1999; Гостюк О., 2016).

У доктрині вітчизняного трудового права змістовне наповнення категорії «гідна праця» отримало глибоке теоретичне обґрунтування. Зокрема, І.В. Лебедєв зазначає, що праця може визнаватися гідною виключно за умови, коли вона має суспільну корисність і значущість, цілком задовольняє працівника за своїми якісними, змістовними, моральними та матеріальними параметрами, передбачає дієвий соціальний діалог, додержання трудових прав і гарантій, всебічно сприяє розвитку трудового потенціалу, та головне – в жодному разі не піддає невиправданому ризику життя й не завдає шкоди здоров'ю працівника (Лебедєв І.В., 2014). Ця позиція набуває виняткової ваги у взаємозв'язку із застереженнями щодо неприпустимості десоціалізації світу праці (Hladky V.V., 2019:42). Дослідник аргументує, що гідна праця є діяльністю вищого цивілізаційного порядку, яка покликана відповідати фундаментальним потребам держави та суспільства у трудовій активності людей.

Негідні, шкідливі або небезпечні виробничі умови неминуче зумовлюють травматизм і каліцтво, що провокує стрімку інвалідизацію працездатних осіб; це тягне за собою колосальні непродуктивні витрати соціальної держави на виплату допомог і водночас призводить до безповоротної втрати активних одиниць трудового ресурсу (Hladky V. V., 2019:42). За умов поглибленої демографічної кризи, воєнних втрат і хронічного дефіциту кадрів масова втрата професійної працездатності перетворюється на пряму загрозу національній безпеці та економічному суверенітету України. На думку Ф. Бонне, Ж. Фігейредо та Г. Стендінга методологічним інструментом для структуризації безпеки праці як самостійного виміру гідної зайнятості стала розроблена в межах дослідницької програми МОП методологія «системи індексів гідної праці» (Bonnet F., Figueiredo J.B., Standing G., 2003:213-238). Автори систематизували базові гарантії у сфері зайнятості через призму соціально-економічної безпеки й виокремили сім так званих «сфер безпеки» (видів гарантій): безпека на ринку праці (наявність достатніх можливостей для продуктивної зайнятості); гарантії збереження зайнятості (захист працівників від свавільного чи необґрунтованого звільнення); професійна безпека або безпека роботи (наявність стійкої професійної ідентичності та можливостей для кар'єрного зростання); безпека на робочому місці та збереження здоров'я (occupational safety and health – комплексний захист життя, запобігання нещасним випадкам на виробництві, хронічним професійним захворюванням і передчасній втраті працездатності); гарантії відтворення та підвищення професійних навичок; безпека доходів (отримання стабільного, справедливого, гарантованого заробітку); представницька безпека (колективне представництво інтересів найманих працівників, наявність права голосу через вільні професійні спілки чи інші незалежні інститути громадянського суспільства) (Колот А.М., 2017:71-72; Bonnet F., Figueiredo J. B., Standing G., 2003:215).

У цій теоретичній моделі безпека на робочому місці перебуває в органічній єдності з іншими елементами – вона гарантує фізичну та психічну цілісність працюючої особи, без якої володіння іншими правами втрачає будь-яке прикладне значення. До того ж Бонне, Фігейредо та Стендінг наголосили на необхідності моніторингу стану безпеки на трьох взаємопов'язаних рівнях: макрорівні (законодавча політика та державний нагляд), мезорівні (галузеві нормативи та колективно-договірне регулювання) і мікрорівні (стан конкретного робочого місця працівника та наявність засобів захисту) (Колот А.М., 2017:71-72; Bonnet F., Figueiredo J. B., Standing G., 2003:220). Руйнування гарантій безпеки на будь-якому з цих рівнів неминуче виштовхує працівника в категорію прекаріату – прошарку соціально незахищених осіб без стійкого правового статусу. Суттєвий внесок у розкриття змісту безпечних умов вносить аналіз поняття виробничого середовища та збереження працездатності людини. Як слушно підкреслює П.О. Ізуїта, належні та безпечні умови праці становлять усю сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання посадових обов'язків на підприємстві, які безпосередньо впливають на здоров'я і працездатність людини (Ізуїта П.О., 2007:70). При цьому вчений зауважує, що категорія «працездатність» визначається не лише фізичними можливостями та кваліфікацією, але й станом психофізичних можливостей особи. Отже, сучасне виробниче середовище повинно бути структуроване так, щоб нівелювати як фізичні загрози травматизму, так і психоемоційні чинники перевантаження та стресу (Ізуїта П.О., 2007:70).

Реалізація права на безпечні й здорові умови праці органічно випливає із самої юридичної сутності класичних трудових правовідносин. Як обґрунтовано в доктрині трудового права, трудові правовідносини становлять собою триваючий вольовий юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем, де працівник зобов'язується особисто виконувати визначену функцію з підпорядкуванням внутрішньому розпорядку, а обов'язок організувати умови праці, надати робоче місце та виплачувати заробітну плату покладається безпосередньо на роботодавця (Мельник К.Ю, 2014:16). Доктринальний аналіз підтверджує, що сукупність трудових прав та обов'язків виступає ядром правового статусу суб'єкта (Петросян К.Є., Котова Л.В., 2022: 73), де

право на охорону життя і здоров'я посідає фундаментальне місце.

Саме роботодавець, який володіє матеріально-технічною базою, здійснює оперативне управління трудовим колективом і привласнює економічний результат діяльності найманої праці, несе юридичну відповідальність за створення безпечних умов (Костюченко О.Є., 2016:81-88). Відповідно до усталених ознак класичних трудових правовідносин роботодавець зобов'язаний: надати працівникові належним чином обладнане робоче місце, що відповідає санітарно-гігієнічним та технічним нормам; забезпечити справними інструментами, обладнанням, сертифікованими сировиною та матеріалами; безкоштовно надати засоби індивідуального та колективного захисту; організувати регулярне навчання з техніки безпеки та проходження обов'язкових медичних оглядів.

Така модель повністю відповідає Конвенції МОП № 155 Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., яка покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати, щоб робочі місця, агрегати та процеси під його контролем не несли загрози здоров'ю працівників (Конвенція МОП № 155, 1981). У національному законодавстві ці вимоги безпосередньо конкретизовано у статтях 141, 153 і 163 КЗпП України. Таким чином, у системі координат концепції гідної праці безпека праці перестає бути суто технологічною категорією. Вона перетворюється на базову соціально-правову гарантію, за допомогою якої реалізується захисна функція трудового права, забезпечується запобігання втраті працездатності та формуються передумови для збереження й накопичення людського капіталу суспільства.

2. Забезпечення безпеки та охорони праці в умовах воєнного стану: баланс між публічними інтересами та гарантіями прав працівників

Повномасштабна збройна агресія рф проти України зумовила кардинальну трансформацію усталеного правового ландшафту та змусила вітчизняного законодавця оперативно адаптувати галузеві механізми регулювання трудових відносин до умов воєнного стану. Центральне місце в цій системі зайняв спеціальний нормативно-правовий акт – Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Цей закон суттєво змінив юридичні параметри взаємодії між найманими працівниками та роботодавцями, запровадивши спеціальний правовий режим, норми якого діють протягом усього періоду воєнного стану та мають пріоритет над загальними положеннями трудового законодавства. Законодавча конструкція Закону № 2136-IX вибудувана навколо нормативного обмеження окремих конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених ст.ст. 43 і 44 Конституції України. Йдеться про тимчасове зупинення чи обмеження права на належні, безпечні й здорові умови праці, права на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів, обмеження гарантій щодо граничної тривалості робочого часу, обов'язкових строків повідомлення про зміну істотних умов праці та механізмів надання відпусток. Запровадження подібних обмежень породжує серйозне доктринальне занепокоєння в академічному середовищі, оскільки забезпечення гідних та безпечних умов є фундаментальним обов'язком правової держави навіть за екстремальних обставин воєнного часу.

Аналіз положень Закону № 2136-IX розкриває наявність внутрішнього правового напруження та дуалізму:

Посилення гарантій захисту життя та фізичної недоторканності працівника. Відповідно до ст. 4 Закону № 2136-IX працівникові надано право розірвати трудовий договір за власною ініціативою без обов'язкового двотижневого строку попередження у разі ведення бойових дій у районах, де розташоване підприємство, установа чи організація, та існування безпосередньої загрози для його життя і здоров'я. Ця норма виступає спеціальною гарантією індивідуальної безпеки та корелює із загальним правилом статті 153 КЗпП України, яка надає працівникові безумовне право відмовитися від дорученої роботи, якщо на виробництві виникла ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують. Водночас закон містить виняток із цього правила: зазначене право на негайне розірвання договору не застосовується у випадках примусового залучення до суспільно корисних робіт або залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Збільшення нормативного навантаження на працівників критичної інфраструктури. Відповідно до ст. 6 Закону № 2136-IX роботодавцю надано право збільшувати нормальну тривалість робочого часу в період дії воєнного стану до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонно-промисловому комплексі, енергетичній сфері, комунальному життєзабезпеченні, на транспорті тощо). Для таких же категорій персоналу передбачена можливість запровадження п'ятиденного або шестиденного робочого тижня за одноосібним рішенням роботодавця, дозвіл на самостійне визначення часу початку й закінчення зміни, а також законодавче скорочення тривалості обов'язкового щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин.

Паралельно з подовженням робочого часу ст. 12 Закону № 2136-IX дозволяє роботодавцю обмежувати тривалість щорічної основної відпустки 24 календарними днями за поточний робочий рік, а також повністю відмовляти у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами й відпустки для догляду за дитиною до трирічного віку), якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, виробництва товарів оборонного призначення чи мобілізаційного завдання.

Подібний режим правового регулювання створює безпрецедентний виклик для інституту охорони праці. Працівники критичної інфраструктури та оборонних підприємств опиняються під подвійним деструктивним тиском. З одного боку, вони виконують трудові функції в умовах безпосередньої небезпеки обстрілів, повітряних ударів та техногенних аварій, спричинених руйнуванням енергетичних і транспортних комунікацій. З іншого боку, робота в режимі 60-годинного робочого тижня за умови обмеження відпусток та скорочення щотижневого відпочинку призводить до накопичення фізіологічного виснаження, хронічного психологічного стресу та деградації когнітивної уваги. Це прямо суперечить превентивній парадигмі охорони праці, оскільки перевтома персоналу в умовах високоризикового технологічного виробництва сама по собі стає каталізатором аварійних ситуацій і нещасних випадків.

Виникає складний конституційний конфлікт між приватним і публічним інтересом: публічна потреба держави в безперервному, форсованому функціонуванні стратегічних об'єктів для відсічі агресору стикається з невіддільним правом конкретної людини на життя, безпеку та захист від передчасного професійного вигорання й інвалідизації.

З огляду на це, обмеження трудових прав в умовах воєнного стану не може здійснюватися ціною руйнування базових гарантій безпеки та здоров'я вразливих категорій працівників. Підтвердженням обґрунтованості таких доктринальних застережень стала офіційна конституційна юрисдикція. Зокрема, рішенням Конституційного Суду України № 3-р/2026 від 19.05.2026 р. припис другого речення абзацу другого частини першої статті 12 Закону № 2136-IX було визнано неконституційним у тій мірі, в якій він не забезпечував надання особам віком до вісімнадцяти років та особам з інвалідністю щорічної основної відпустки повної тривалості, якщо вона перевищує 24 календарні дні. Конституційний Суд підтвердив, що навіть в умовах воєнного стану держава зобов'язана зберігати посилені соціальні гарантії та гарантувати безпеку праці для осіб, які потребують спеціального правового захисту. Відповідно до правової позиції Суду, у разі наявності права на відпустку більшої тривалості її невикористані дні мають переноситися на період після припинення або скасування воєнного стану, а спроби роботодавця замінити їх на неоплачувані відпустки суперечать конституційним засадам охорони здоров'я та праці.

Також, слід підкреслити, що відповідно до ст. 9 Конституції України та ст. 8-1 КЗпП України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і мають пріоритет над внутрішніми законами у разі їхньої колізії.

Стандарти Міжнародної організації праці, зокрема Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці (Конвенція МОП № 155, 1981), не передбачають повного скасування базових принципів охорони праці навіть в особливі періоди. Правове обмеження трудових гарантій під час дії воєнного стану не повинно перетворюватися на свавільне нехтування життям працівника. Застосування наднормативних 60-годинних режимів на об'єктах критичної сфери має бути винятковим, строго обґрунтованим і обов'язково супроводжуватися додатковими юридичними гарантіями: проведенням систематичного медичного скринінгу психофізіологічного стану персоналу, облаштуванням обов'язкових захисних фортифікаційних споруд безпосередньо у виробничих зонах і впровадженням спеціальних відновлювальних компенсаторних періодів відпочинку.

3. Психосоціальна безпека та протидія мобінгу як нові виміри захисту працівників у виробничому середовищі

Традиційна доктринальна модель охорони праці, орієнтована переважно на техніко-технологічні регламенти, санітарно-гігієнічну стандартизацію виробничого середовища та матеріальне забезпечення засобами індивідуального й колективного захисту, на сучасному етапі суспільного розвитку демонструє обмежену регулятивну спроможність. Під впливом технологічних, геополітичних та соціоекономічних викликів змістовне наповнення безпеки праці зазнає істотної еволюції, що вимагає виходу за межі вузькотехнічного підходу та розширення його предметного поля за рахунок нормативної інкорпорації трьох взаємопов'язаних вимірів: психосоціального, цифрового (дистанційного) та екологічного.

Сучасний розвиток міжнародного трудового права відзначається якісною переорієнтацією від забезпечення виключно фізичної цілісності працівника до гарантування комплексного професійного благополуччя (well-being) у виробничому середовищі. Як справедливо наголошує С.В. Вишновецька, організація виробничого процесу повинна гарантувати не лише превенцію механічного травматизму, але й підтримання психоемоційного комфорту як невіддільної складової нормальної життєдіяльності індивіда під час виконання ним службових обов'язків (Вишновецька С.В., 2017:35-36). Професійний дистрес, деструктивний морально-психологічний клімат у колективі, мобінг та дискримінаційний тиск виступають чинниками підвищеної суспільної небезпеки, спричиняючи стійку або тимчасову деформацію працездатності, соматичні розлади та професійне вигорання (Чанишева Г.І., 2021). Зазначений висновок знаходить ґрунтовне підтвердження у доктрині зарубіжної правничої та соціологічної наук. Зокрема, норвезький дослідник Ш. Айнарсен та ін. (Einarsen et al., 2020), концептуалізуючи природу цькування на робочому місці, аргументує, що мобінг є наслідком дефектів організаційного менеджменту, неадекватних стилів керівництва та деструктивного психосоціального клімату підприємства, а не наслідком індивідуально-особистісних рис потерпілої особи. Відповідно, феномен

насильства у сфері праці постає як системна організаційно-правова проблема, локалізація та усунення якої покладається на роботодавця через застосування спеціальних превентивних юридичних інструментів. Стрижневим етапом інституалізації психосоціальної безпеки на універсальному рівні стало прийняття Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці 2019 р. в системному взаємозв'язку з Рекомендацією № 206. Цей міжнародно-правовий інструмент уперше визнав фундаментальне право кожної особи на середовище праці, вільне від будь-яких проявів насильства, агресії чи домагань, охопивши як фізичні, так і психологічні, сексуальні й економічні форми деструктивного впливу. Конвенція № 190 покладає на роботодавців юридичний обов'язок інтегрувати психосоціальні фактори до загальної системи управління охороною праці, а також закріплює право працівника на припинення виконання трудової функції в разі виникнення безпосередньої загрози його життю, здоров'ю або безпеці внаслідок насильницьких дій чи цькування (Конвенція МОП № 190, 2019). Незважаючи на активний євроінтеграційний вектор, Україна досі не ратифікувала Конвенцію МОП № 190, а вітчизняне трудове законодавство фрагментарно регулює зазначену сферу. В умовах триваючого воєнного стану, коли українські працівники зазнають критичного психологічного навантаження, питання запобігання професійному дистресу та психосоціальним ризикам набуває особливої гостроти. Тому вдосконалення вітчизняного законодавства вимагає не точкових заборон, а створення цілісної системи профілактики й управління цими ризиками на рівні кодифікованого трудового закону України. Розв'язання окресленої проблеми вбачається у системному доповненні положень КЗпП України нормами, які б комплексно гарантували психосоціальну безпеку на виробництві. З огляду на чинну редакцію статті 2-2 КЗпП, що закріплює заборону мобінгу, доцільно фокусуватися не на первинному запровадженні такої заборони, а на конкретизації обов'язків керівництва щодо формування нетерпимості до будь-яких форм психологічного та економічного тиску і забезпечення поваги до гідності працівника. Своєю чергою, оновлення статті 153 КЗпП має передбачати чіткий алгоритм дій роботодавця: від регулярного аудиту психосоціальних факторів небезпеки та превенції емоційного вигорання до обов'язкового запровадження корпоративних навчальних програм. Це дозволить повноцінно інтегрувати настанови міжнародного стандарту ISO 45003:2021 у національну правову систему, розширити превентивний потенціал чинних норм та створити дієві важелі захисту працівників.

4. Цифрова безпека праці та виклики алгоритмічного менеджменту в умовах дистанційної зайнятості

Другим вектором розширення змісту безпеки праці виступає стрімка діджиталізація виробничих процесів. Розширення сфери використання інформаційно-комунікаційних мереж, віддаленої зайнятості, фрілансу та гіг-контрактів деконструювало класичну модель трудових відносин, нівелювавши територіальну визначеність поняття «робоче місце» (Івчук Ю.Ю., 2021:11-20). Військові дії в Україні стали додатковим каталізатором розширення дистанційного сегмента зайнятості через релокацію бізнесу та руйнування виробничої бази, внаслідок чого значна частка трудових процесів опинилася поза межами фізичного контролю та інспекційного нагляду з боку роботодавця. Зазначена децентралізація трудової діяльності породжує специфічний масив ризиків для працівника: ергономічна депривація – систематичне виконання завдань у непристосованому побутовому середовищі без дотримання санітарних норм освітлення, просторового розміщення та сертифікованого обладнання, що провокує розлади зору й опорно-рухового апарату; алгоритмічний тиск і цифровий моніторинг – використання автоматизованих аналітичних систем стеження (контроль клавіатурного вводу, фіксація екранного часу, біометрична верифікація) створює стан перманентної тривожності, інтенсифікуючи виробничий процес до меж психофізіологічного вичерпання; руйнування часових меж робочого часу – фактичне розмивання інституту робочого часу та часу відпочинку (work-life balance), що тягне за собою хронічне емоційне та фізичне виснаження працюючого. На рівні правопорядку Європейського Союзу правове регулювання зазначених процесів здійснено через прийняття Директиви (ЄС) 2024/2831 про покращення умов праці на цифрових платформах, яка нормативно встановила презумпцію наявності трудових відносин для осіб, зайнятих через цифрові інтерфейси, та ввела вимоги щодо транспарентності систем алгоритмічного менеджменту (Directive (EU) 2024/2831, 2024).

З огляду на євроінтеграційний поступ України виникає нагальна потреба нормативної регламентації гарантій цифрової безпеки працівника на рівні закону: – легалізації «права на цифрове відключення» (right to disconnect), яке передбачає законну можливість працівника залишатися офлайн поза межами встановленого робочого часу без загрози застосування дисциплінарних чи фінансових санкцій; – правової регламентації меж використання автоматизованого контролю й захисту персональних даних найманого персоналу; – встановлення обов'язку роботодавця щодо консультування, проведення дистанційного інструктажу та компенсації документально підтверджених витрат на базове ергономічне облаштування робочого місця працівника за місцем його проживання.

5. Екологічна безпека виробничого середовища та концепція «справедливого переходу» (just transition) у контексті сталого розвитку

Сучасний зміст безпеки виробничого середовища органічно корелює із завданнями

глобальної концепції сталого розвитку, ініційованої ООН, а також національними стратегічними орієнтирами, зокрема в контексті досягнення Цілі 3 (міцне здоров'я і благополуччя) та Цілі 8 (гідна праця та економічне зростання). Як наголошується на державному рівні, забезпечення безпечних умов праці та запобігання професійним ризикам є невіддільною складовою сталого розвитку України на період до 2030 року (Указ Президента України № 722/2019). Водночас системний захист людини у виробничому просторі тісно переплітається із завданнями Цілі 12 (відповідальне споживання та виробництво) та Цілі 13 (боротьба зі зміною клімату), оскільки глобальні екологічні виклики та трансформація промислових процесів безпосередньо впливають на безпеку праці й формування нових виробничих ризиків. Як обґрунтовують А.М. Колот та інші дослідники, економічний, соціальний та екологічний сегменти сталого розвитку інтегровані у спільний базис сфери праці, де висока якість трудового життя має спиратися на ресурсоефективність та екологічну безпечність виробничих процесів (Колот А.М., 2017:100-101).

У сучасній правничій доктрині екологізація трудового права розглядається як інноваційний напрям оновлення галузі, зумовлений переходом від вузької концепції локальної гігієни праці до загального збереження природного й виробничого середовища (Бондаренко А.І., 2022:423-426; Ровінська В.В., Амелічева Л.П., 2023). Концептуалізація цього процесу тісно пов'язана із закордонною теорією «справедливого переходу» (just transition), дослідженою Д. Стевісом та Р. Феллі, які трактують її як правову й політичну парадигму, покликану гарантувати, що тягар декарбонізації та промислової реструктуризації не буде одноосібно покладений на найманих працівників, а справедливо розподілятиметься за участі держави через механізми перепідготовки, соціального захисту та створення альтернативних екологічно безпечних робочих місць (Stevis D., Felli R., 2015). Ця парадигма повністю узгоджується з відомою програмною заявою Генеральної секретарки Міжнародної конфедерації профспілок Шаран Берроу «на мертвій планеті не буде робочих місць» (International Labour Office (ILO), 2019), яка актуалізувала необхідність збереження гідної праці через впровадження стандартів «зеленого робочого місця» та «зеленого офісу» як довгострокових гарантій сталості зайнятості (Vona F., 2019; Bohnenberger K., 2022).

Для України, промисловий комплекс та довкілля, які зазнали безпрецедентної руйнації внаслідок бойових дій, ракетних ударів та спричинених агресором техногенних аварій, екологічний фактор безпеки праці перетворюється на невідкладну передумову відновлення. Модернізація законодавства про охорону праці має передбачати посилення екологічних стандартів безпосередньо у виробничих зонах, скорочення токсичних викидів, утилізацію специфічних відходів війни, стимулювання «зелених інвестицій» у безпеку праці та практичне впровадження принципів just transition (справедливої трансформації) під час майбутньої відбудови стратегічних промислових підприємств держави.

Висновки. Комплексний теоретико-правовий аналіз безпеки й охорони праці крізь призму міжнародної концепції гідної праці та специфіки сучасних реалій України дає підстави для формулювання низки концептуальних висновків. Безпечні та здорові умови праці виступають не факультативною чи другорядною технічною вимогою, а системоутворюючим елементом концепції гідної праці, що органічно інтегрований у права у сфері праці та систему соціального захисту. В сучасних реаліях, коли національний ринок праці переживає глибокий дефіцит кадрів і масштабне виснаження людського ресурсу, збереження життя, фізичного й ментального здоров'я кожного працюючого перестає бути суто соціальною пільгою та перетворюється на базовий елемент національної безпеки й передумову повоєнного економічного відновлення держави. Практика застосування норм спеціального Закону України № 2136-IX виявила складний правовий дуалізм між приватним правом працівника на життя та безпеку й публічним обов'язком держави забезпечити безперебійне функціонування критичної інфраструктури. Цей досвід вимагає системного правового аналізу, коли тимчасові обмеження воєнного часу не повинні призводити до свавільного нівелювання стандартів Конвенції МОП № 155 (Конвенція МОП № 155, 1981) та Конституції України, а наднормативні навантаження в стратегічних галузях мають супроводжуватися додатковими компенсаторними гарантіями та обов'язковими відновлювальними періодами. Чинний КЗпП України 1971 р. вичерпав можливості для адекватного реагування на сучасні загрози, оскільки структурно не пристосований до регулювання психосоціальних травм війни, викликів діджиталізації та екологічної перебудови виробництв. Єдиним ефективним шляхом подолання колізій і прогалин є завершення кодифікації та прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого базуватимуться на європейських стандартах, acquis communautaire ЄС та директивах МОП.

З метою системної гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародними стандартами у проєкті нового Трудового кодексу України пропонується передбачити окрему книгу або самостійний розділ «Безпека та охорона здоров'я працівників». У ньому насамперед необхідно закріпити розширене легальне визначення безпеки праці як стану виробничих умов, за якого усунуто або зведено до мінімуму вплив не лише фізичних і хімічних факторів, а й психосоціальних, цифрових та техногенно-екологічних загроз, що гарантує повне збереження життя, ментального благополуччя та професійної працездатності суб'єкта. Важливим напрямом кодифікації має

ISSN: 2307-8049 (Print)
ISSN: 2663-2799 (Online)

стати нормативна інкорпорація психосоціальної безпеки на засадах Конвенції МОП № 190 (Конвенція МОП № 190, 2019) та стандарту ISO 45003:2021. Це передбачає покладення на роботодавця обов'язку управляти психосоціальними ризиками, розробляти превентивні механізми протидії мобінгу й токсичному мікроклімату як організаційним явищам, а також гарантування працівникові права на тимчасове припинення роботи зі збереженням середнього заробітку в разі виникнення реальної загрози здоров'ю внаслідок насильства чи цькування на робочому місці. Паралельно з цим, ураховуючи положення Директиви (ЄС) 2024/2831 (Directive (EU) 2024/2831, 2024), новий кодифікований акт повинен встановити спеціальні стандарти для цифрових, дистанційних і платформових форм зайнятості. До них належить легалізація «права на цифрове відключення» (right to disconnect), що виключає дисциплінарну чи матеріальну відповідальність за невихід на зв'язок у позаробочий час, забезпечення прозорості систем алгоритмічного менеджменту із прямою забороною прихованого біометричного моніторингу, а також закріплення обов'язку роботодавця проводити дистанційні інструктажі та частково компенсувати витрати працівника на ергономічне облаштування домашнього робочого місця.

Окремого правового регулювання потребує режим праці на об'єктах критичної інфраструктури та підприємствах підвищеної небезпеки. Для цієї категорії необхідно визначити вичерпні критерії загрози життю в особливий період, закріпити імперативну вимогу щодо наявності сертифікованих укриттів безпосередньо у виробничих зонах, встановити обов'язковий регулярний медичний скринінг персоналу за наднормативної тривалості зміни та передбачити надання обов'язкових реабілітаційних відпусток.

Насамкінець, безпека праці в новому Трудовому кодексі має бути узгоджена із засадами «справедливого переходу» (just transition) та екологізації, що передбачає встановлення жорстких нормативів контролю за шкідливими викидами в робочі зони та обов'язок роботодавця організовувати перекваліфікацію персоналу в процесі ліквідації чи модернізації екологічно застарілих виробництв. Реалізація цих підходів дозволить закласти прогресивну нормативну основу для повоєнного відновлення України на засадах гідної праці, соціальної справедливості та верховенства права.

Декларація про використання штучного інтелекту. Інструменти штучного інтелекту Gemini (Google) залучалися виключно як допоміжний засіб для транслітерації та технічного оформлення списку використаних джерел. Основний зміст, аналітичні дані та висновки статті підготовлені авторами самостійно.

Конфлікт інтересів. Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бондаренко А. І. Екологізація як сучасний напрям розвитку трудового права. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку* : матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених. Одеса : Фенікс, 2022. С. 423–426.

2. Валецька О. В. Дослідження поняття «заохочення» в трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 2 (48). С. 23–32. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/943 DOI: https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-23-32

3. Вишновецька С. В. Основні фактори, що складають загрозу безпеці працівника під час трудової діяльності. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 30–37.

4. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.

5. Івчук Ю. Ю. Щодо питання наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних стандартів у сфері професійної безпеки, гігієни праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2021. № 1 (41). С. 11–20. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/197 DOI: https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-41-1-11-20

6. Ізуїта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*. 2007. № 2. С. 70–74.

7. Колот А. М. (Ред.). *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*. Київ : КНЕУ, 2017. URL: https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b57e7953-6ada-4286-83c9-a639deccc295/content

8. Конвенція про викорінення насильства та домагань у сфері праці № 190 (ухвалена Генеральною конференцією МОП 21 червня 2019 р.). Женева : Міжнародне бюро праці, 2019. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

9. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 81–88.

10. Кудь А. А. Феномен віртуальних активів: економіко-правовий аспект. *International Journal of Education and Science*. 2020. Vol. 3, № 3. С. 31–38. URL: https://culturehealth.org/ijes_archive/IJES.2020.3.3.pdf DOI 10.26697/ijes.2020

11. Лебедєв І. В. *Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці* : монографія. Одеса : Атлант ВОІ СОІУ, 2014. 232 с.

12. Мельник К. Ю. *Трудове право України* : підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

13. Петросян К. Є., Котова Л. В. Верховенство права як керівний принцип дії норм, що регулюють право на соціальний захист: сучасні погляди. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 2 (44). С. 67–75. DOI https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-67-75

14. Пожарова О. В. Основні тенденції розвитку трудових прав. *Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини* : Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 14 грудня 2018 р.). Львів : Галидж-Прес, 2019. Вип. 8. С. 265–267.

15. Про безпеку праці й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція Міжнародної організації праці № 155 від 22.06.1981. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text

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

17. Ровінська В. В., Амелічева Л. П. Тенденції розвитку трудового права в умовах упровадження концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Журнал «Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса»*. 2023. URL: https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12825/12730

18. Третяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. Вип. 4. С. 145–149.

19. Чанишева Г. І. Забезпечення психосоціального благополуччя працівників як новий вимір охорони праці. *Правова держава*. 2021. № 42. С. 33–40.

20. Чанишева Г. І. *Трудове право України* : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти. Одеса : Фенікс, 2022. 282 с. URL: http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510

21. Щеглюк С. Д. *Морфологія цифрової економіки: особливості розвитку та регулювання цифрових технологічних платформ* (науково-аналітична записка). Львів : ДУ «ІРД НАНУ», 2019. 48 с. URL: https://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf

22. Bohnenberger K. Greening work: labor market policies for the environment. *Work, Employment and Society*. 2022. URL: https://www.researchgate.net/publication/357540867_Greening_work_labor_market_policies_for_the_environment

23. Bonnet F., Figueiredo J. B., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labour Review*. 2003. Vol. 142, № 2. P. 213–238.

24. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. *Official Journal of the European Union*. 2024. L 2024/2831. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj

25. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. L. (Eds.). *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. 3rd ed. Boca Raton : CRC Press, 2020. 640 p.

26. Hladky V. V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development* : Collect. of scient. papers of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019). Edinburgh : ESP, 2019. Vol. 3. P. 38–44.

27. International Labour Office [ILO]. *Record of Proceedings*. International Labour Conference, 108th (Centenary) Session, Geneva, June 2019. Geneva : ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_726221.pdf

28. International Labour Organization. *What is Decent Work?* 2016. URL: https://www.ilo.org/resource/what-decent-work

29. Somavia J. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Conference, 87th Session. Geneva : International Labour Office, 1999. URL: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf

30. Stevis D., Felli R. Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*. 2015. Vol. 15, No. 1. P. 29–43.

31. Ukraine's labor force has decreased by 12% since the beginning of the war – report (Ministry of Economy and Ministry of Finance of Ukraine). *GMK Center*. 2025. URL: https://gmk.center/en/news/ukraines-labor-force-has-decreased-by-12-since-the-beginning-of-the-war-report/

32. Vona F. Job losses and political acceptability of climate policies: why the 'job-killing' argument is so persistent and how to overturn it. *Climate Policy*. 2019. Vol. 19, No. 4. P. 524–532. URL: https://sciencespo.hal.science/hal-03403629/document

33. War, European Integration, and Workforce Scarcity: What Changes Does Ukraine's Labor Market Need in 2026? *Vox Ukraine*. 2026. URL: https://voxukraine.org/en/war-european-integration-and-workforce-scarcity-what-changes-does-ukraines-labor-market-need-in-2026-key-takeaways-from-a-roundtable

REFERENCES:

1. Bondarenko, A. I. (2022). Ekolohizatsiia yak suchasnyi napriam rozvytku trudovoho prava [Ecologization as a Modern Direction of Labor Law Development]. *Ukrainske suspilstvo v umovakh voiennoho stanu: suchasni vyklyky ta napriamky rozvytku – Ukrainian Society Under Martial Law: Modern Challenges and Directions of Development*: materialy Vseukr. nauk. konf. molodykh vchenykh. Odesa: Feniks, pp. 423–426.

2. Valetska, O. V. (2024). Doslidzhennia poniattia «zaokhochennia» v trudovykh vidnosynakh [Research into the Concept of «Incentive» in Labor Relations]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Actual Problems of Law: Theory and Practice*, (2 (48)), 23–32. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/943 DOI: https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-23-32

3. Vyshnovetska, S. V. (2017). Osnovni faktory, shcho skladaiut zahrozu bezpetsi pratsivnyka pid chas trudovoi diialnosti [Main Factors Posing a Threat to Worker Safety During Labor Activity]. *Sotsialne pravo – Social Law*, (2), 30–37.

4. Hostiuk, O. (2016). Kontseptsiia hidnoi pratsi yak element pravovoi polityky derzhavy [The Concept of Decent Work as an Element of Legal Policy of the State]. *Pidpryiemnytstvo, hospodarstvo i pravo – Entrepreneurship, Economy and Law*, (6), 90–93.

5. Ivchuk, Yu. Yu. (2021). Shchodo pytannia nablyzhennia natsionalnoho zakonodavstva z okhorony pratsi do mizhnarodnykh standartiv u sferi profesiinoi bezpeky, hihiieny pratsi [On the Issue of Approximating National Legislation on Occupational Safety to International Standards in the Field of Occupational Safety and Hygiene]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Actual Problems of Law: Theory and Practice*, (1 (41)), 11–20. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/197 DOI: https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-41-1-11-20

6. Izuita, P. O. (2007). Poniattia nalezhnykh ta bezpechnykh umov pratsi [The Concept of Proper and Safe Working Conditions]. *Forum prava – Forum of Law*, (2), 70–74.

7. Kolot, A. M. (Ed.). (2017). *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrainski realii, mekhanizmy zabezpechennia – Decent Work: Imperatives, Ukrainian Realities, Mechanisms of Provision*. Kyiv: KHEU. URL: https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b57e7953-6ada-4286-83c9-a639deccc295/content

8. Konventsiia pro vykorinennia nasylstva ta domahan u sferi pratsi № 190 [Convention on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work No. 190] (2019). Geneva: International Labour Office. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

9. Kostiuchenko, O. Ye. (2016). Pravove rehuliuvannia materialnoi vidpovidalnosti robotodavtsia: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku [Legal Regulation of the Employer's Financial Liability: Current State and Prospects of Development]. *Pravo ta innovatsii – Law and Innovations*, (4), 81–88.

10. Kud, A. A. (2020). Fenomen virtualnykh aktyviv: ekonomiko-pravovyi aspekt [The Phenomenon of Virtual Assets: Economic and Legal Aspect]. *International Journal of Education and Science*, 3(3), 31–38. URL: https://culturehealth.org/ijes_archive/IJES.2020.3.3.pdf DOI 10.26697/ijes.2020

11. Lebediev, I. V. (2014). *Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist u konteksti vprovadzhennia kontseptsii hidnoi pratsi – Corporate Social Responsibility in the Context of Implementing the Concept of Decent Work*: monohrafiia. Odesa: Atlant VOI SOIU. 232 p.

12. Melnyk, K. Yu. (2014). *Trudove pravo Ukrainy – Labor Law of Ukraine*: pidruchnyk. Kharkiv: Disa plius. 480 p.

13. Petrosian, K. Ye., & Kotova, L. V. (2022). Verkhovenstvo prava yak kerivnyi pryntsyp dii norm, shcho rehuliuiut pravo na sotsialnyi zakhyst: suchasni pohliady [The Rule of Law as a Guiding Principle of Norms Regulating the Right to Social Protection: Modern Views]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Actual Problems of Law: Theory and Practice*, (2 (44)), 67–75. URL: https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-67-75

14. Pozharova, O. V. (2019). Osnovni tendentsii rozvytku trudovykh prav [Main Trends in the Development of Labor Rights]. *Problemy realizatsii i zakhystu prav liudyny v svitli Zahalnoi deklaratsii prav liudyny – Problems of Implementation and Protection of Human Rights in Light of the Universal Declaration of Human Rights*: Materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Lviv, Dec 14, 2018). Lviv: Halych-Pres, Issue 8, pp. 265–267.

15. Pro bezpeku pratsi y hihiienu pratsi ta vyrobnyche seredovyshche: Konventsiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 155 [Occupational Safety and Health Convention No. 155] (1981). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text

16. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku: Ukaz Prezydenta Ukrainy № 722/2019 [On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the Period up to 2030: Decree of the President of Ukraine No. 722/2019] (2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

17. Rovinska, V. V., & Amelicheva, L. P. (2023). Tendentsii rozvytku trudovoho prava v umovakh uprovadzhennia kontseptsii hidnoi pratsi ta staloho rozvytku [Trends in the Development of Labor Law in the Conditions of Implementation of Decent Work and Sustainable Development Concepts]. *Visnyk studentskoho naukovoho tovarystva DonNU imeni Vasylia Stusa – Bulletin of Stu-*

dent Scientific Society of Vasyl' Stus Donetsk National University. URL: https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12825/12730

18. Tretiakov, Ye. A. (2016). Znachennia trudovykh prav u systemi osnovnykh prav liudyny i hromadianyna [The Significance of Labor Rights in the System of Basic Human and Civil Rights]. *Pravo ta innovatsii – Law and Innovations*, (4), 145–149.

19. Chanysheva, H. I. (2021). Zabezpechennia psykhosotsialnoho blahopoluchchia pratsivnykiv yak novyi vymir okhorony pratsi [Ensuring the Psychosocial Well-being of Employees as a New Dimension of Occupational Safety and Health]. *Pravova derzhava – Legal State*, (42), 33–40.

20. Chanysheva, H. I. (2022). *Trudove pravo Ukrainy – Labor Law of Ukraine*: navch.-metod. posib. dlia zdobuvachiv vyshchoi osvity. Odesa: Feniks. URL: http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510

21. Shchehliuk, S. D. (2019). *Morfolohiia tsyfrovoi ekonomiky: osoblyvosti rozvytku ta rehuliuvannia tsyfrovykh tekhnolohichnykh platform – Morphology of Digital Economy: Features of Development and Regulation of Digital Technological Platforms* (naukovo-analitychna zapyska). Lviv: DU «IRD NANU». URL: https://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf

22. Bohnenberger, K. (2022). Greening work: labor market policies for the environment. *Work, Employment and Society*. URL: https://www.researchgate.net/publication/357540867_Greening_work_labor_market_policies_for_the_environment

23. Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213–238.

24. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (2024). *Official Journal of the European Union*, L 2024/2831. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj

25. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (3rd ed.). Boca Raton: CRC Press. 640 p.

26. Hladky, V. V. (2019). Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development* : Collect. of scient. papers of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019). Edinburgh: ESP, Vol. 3, pp. 38–44.

27. International Labour Office [ILO]. (2019). *Record of Proceedings*. International Labour Conference, 108th (Centenary) Session, Geneva, June 2019. Geneva: ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_726221.pdf

28. International Labour Organization. (2016). *What is Decent Work?* URL: https://www.ilo.org/resource/what-decent-work

29. Somavia, J. (1999). *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Conference, 87th Session. Geneva: International Labour Office. URL: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf

30. Stevis, D., & Felli, R. (2015). Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15(1), 29–43.

31. Ukraine's labor force has decreased by 12% since the beginning of the war – report (Ministry of Economy and Ministry of Finance of Ukraine) (2025). *GMK Center*. URL: https://gmk.center/en/news/ukraines-labor-force-has-decreased-by-12-since-the-beginning-of-the-war-report/

32. Vona, F. (2019). Job losses and political acceptability of climate policies: why the 'job-killing' argument is so persistent and how to overturn it. *Climate Policy*, 19(4), 524–532. URL: https://sciencespo.hal.science/hal-03403629/document

33. War, European Integration, and Workforce Scarcity: What Changes Does Ukraine's Labor Market Need in 2026? (2026). *Vox Ukraine*. URL: https://voxukraine.org/en/war-european-integration-and-workforce-scarcity-what-changes-does-ukraine-s-labor-market-need-in-2026-key-takeaways-from-a-roundtable

Дата першого надходження статті до видання: 18.09.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 14.10.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 09.11.2026