

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-72-84>

**ІНСТИТУЦІЙНА СИСТЕМА ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ:
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД, КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ
ТА ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ**

Гребенар О.В.

**INSTITUTIONAL SYSTEM FOR THE PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK:
INTERNATIONAL EXPERIENCE, CONSTITUTIONAL PRINCIPLES
AND PRACTICAL IMPLEMENTATION**

Hrebenar O.V.

Право на працю є одним із основних соціально-економічних прав людини, закріплених у конституціях більшості сучасних держав. Ефективний захист цього права вимагає створення комплексної інституційної системи, яка має забезпечувати не лише декларативне проголошення трудових прав, а й їхню реальну гарантованість через сукупність правових, організаційних та процедурних механізмів. Інституційна система захисту права на працю є багаторівневою структурою, що включає конституційні основи, спеціалізоване трудове законодавство, судову систему, адміністративні органи та альтернативні способи вирішення трудових спорів. Теоретичне обґрунтування цієї системи базується на засадах конституціоналізму, концепції правової держави та доктрині соціальних прав, що визначає методологічні підходи до аналізу ефективності інституційних механізмів.

Конституційна теорія захисту трудових прав виходить із визнання праці як основи життєдіяльності людини та суспільства, що зумовлює необхідність створення державних гарантій трудових прав громадян. Конституційне закріплення права на працю передбачає не лише свободу вибору професії та роду діяльності, а й обов'язок держави забезпечувати умови для реалізації цього права, включаючи захист від безробіття, створення справедливих умов праці та соціальний захист працівників.

Практична реалізація інституційної системи захисту права на працю стикається з низкою викликів, пов'язаних із трансформацією сучасного ринку праці, розвитком нестандартних форм зайнятості, цифровізацією трудових відносин та глобалізацією економіки. Ці процеси вимагають адаптації існуючих інституціональних механізмів і створення нових інструментів захисту трудових прав, здатних ефективно функціонувати в соціально-економічних умовах, що змінюються.

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить про різноманітність підходів до побудови інституційних систем захисту трудових прав, що зумовлено відмінностями у правових традиціях, економічних моделях та соціальних системах. Порівняльно-правовий аналіз дозволяє виявити найбільш ефективні практики та механізми, які можуть бути адаптовані до національних умов з урахуванням специфіки правової системи та соціально-економічного розвитку країни.

Удосконалення інституційної системи захисту права на працю потребує комплексного підходу, що включає модернізацію правової бази, зміцнення інституційних механізмів, підвищення ефективності правозастосовної практики та розвиток альтернативних засобів захисту трудових прав. Особлива увага має приділятися створенню превентивних механізмів захисту, розвитку соціального партнерства та

формуванню культури поваги трудових прав у суспільстві, що сприятиме більш ефективній реалізації конституційних принципів у сфері трудових відносин.

Ключові слова: право на працю, інституційна система захисту, конституційна теорія, трудові права, правові гарантії, соціально-економічні права, трудове законодавство, судовий захист, адміністративні механізми, альтернативні способи вирішення спорів, правова держава, соціальне партнерство, трудові відносини, державні гарантії зайнятості, захист від безробіття.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасних умовах глобалізації економіки і стрімкої трансформації трудових відносин особливу актуальність набуває проблема ефективного функціонування інституційної системи захисту права на працю. Посилюється появою нових форм зайнятості, розвитком цифрової економіки та зміною характеру трудових відносин, що потребує переосмислення традиційних підходів до інституційного захисту трудових прав.

Наукова значимість дослідження інституційної системи захисту права на працю обумовлена необхідністю розробки теоретико-методологічних основ для аналізу ефективності існуючих механізмів і створення нових інструментів правового захисту. Практична значущість проблеми визначається гострою необхідністю вдосконалення правозастосовчої практики та підвищення ефективності існуючих інституційних механізмів захисту трудових прав. Запобігання порушенням та формування системи моніторингу дотримання трудового законодавства.

Зв'язок з науковими завданнями проявляється в необхідності проведення порівняльно-правового аналізу зарубіжного досвіду побудови інституційних систем захисту трудових прав, виявлення найбільш ефективних моделей та механізмів їх адаптації до національних правових систем. Наукове дослідження має забезпечити розробку критеріїв оцінки ефективності інституційних механізмів, створення типології інститутів захисту. Особливу увагу потрібно приділити аналізу впливу

міжнародних стандартів трудових прав на національні системи захисту та механізми їхньої імплементації.

Вирішення поставленої проблеми передбачає комплексний підхід до дослідження інституційної системи захисту права на працю, що включає аналіз конституційних основ, вивчення механізмів правового регулювання, оцінку ефективності судового та адміністративного захисту, а також розробку рекомендацій щодо вдосконалення існуючих інститутів. прав, що відповідає сучасним викликам та вимогам міжнародних стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Дослідження інституційної системи захисту права на працю базується на великому масиві наукових праць, що охоплюють різні аспекти цієї проблематики. Фундаментальні основи конституційної теорії трудових прав закладено у працях (Nylenna, H. (2024)), досліджено природу соціально-економічних прав та механізми їх гарантування [21]. Значний внесок у розробку теоретичних засад зробили роботи (Lawrence, T. B., Leca, B., & Zilber, T. B. (2013)), присвячені концепції правової держави та принципам соціальної справедливості, що формують методологічну базу для аналізу інституційних механізмів захисту трудових прав [20].

Сучасні дослідження (Yildirim, N., Gultekin, D., Tilkici, D., & Ay, D. (2022)) в галузі трудового права акцентують увагу на трансформації трудових відносин в умовах цифровізації економіки та появи нових форм зайнятості [19]. Актуальні публікації

розглядають питання адаптації традиційних інститутів трудового права до умов, що змінюються, аналізують проблеми правового регулювання нестандартних форм зайнятості та дистанційної праці. Особлива увага у праці С. Чорної приділяється дослідженню впливу технологічних інновацій на систему трудових відносин та необхідності модернізації правових механізмів захисту працівників [18].

Порівняльно-правові дослідження О. М. Рим становлять значний інтерес для розуміння різних моделей інституційного захисту трудових прав. Аналіз закордонного досвіду дозволяє виявити ефективні практики та механізми, які можуть бути адаптовані до національних умов [17]. Публікації (*Mundlak, G. (2008)*), присвячені європейській моделі соціального партнерства, американській системі колективних переговорів та скандинавській моделі трудових відносин, надають цінний матеріал для порівняльного аналізу інституційних систем захисту [16].

Проблеми ефективності судового захисту трудових прав висвітлено у роботах фахівців із процесуального права та судоустрою, зокрема В. Дейнеки [15]. Дослідження С. Сільченко показують неоднозначність результатів судового розгляду трудових спорів, аналізують чинники, що впливають на якість правосуддя у цій сфері, та пропонують шляхи вдосконалення процедурних механізмів. Особлива увага приділяється альтернативним способам вирішення трудових спорів, включаючи медіацію, арбітраж та інші позасудові процедури [14].

Міждисциплінарні дослідження, що поєднують правові, соціологічні та економічні підходи, дозволяють отримати комплексне уявлення про функціонування інституційної системи захисту трудових прав. В.М. Прасол аналізує соціальні наслідки трудових реформ, економічну ефективність різних моделей захисту та психологічні аспекти трудових відносин, формують основу

для розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення інституційних механізмів [13].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість публікацій щодо окремих аспектів захисту трудових прав, у сучасній літературі відсутній комплексний аналіз інституційної системи захисту права на працю як єдиного цілого. Більшість досліджень зосереджені на вивченні окремих елементів системи, не враховуючи їх взаємозв'язок та взаємодію. Це створює потребу у проведенні системного дослідження, яке об'єднало б різні аспекти проблематики та запропонувало цілісну концепцію розвитку інституційної системи захисту трудових прав.

Аналіз останніх публікацій також виявляє недостатню розробленість методологічних підходів щодо оцінки ефективності інституційних механізмів захисту. Відсутність єдиних критеріїв та показників ускладнює порівняльний аналіз різних моделей та систем, що наголошує на необхідності розробки науково обґрунтованої методології дослідження інституційної системи захисту права на працю. Це дослідження покликане заповнити існуючі прогалини та запропонувати комплексний підхід до аналізу проблематики.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є комплексне дослідження інституційної системи захисту права на працю через призму взаємозв'язку конституційної теорії та практичної реалізації правових механізмів, що передбачає системний аналіз теоретико-методологічних засад конституційного закріплення трудових прав, вивчення структури та функціонування інституційних механізмів захисту, оцінку ефективності практичної реалізації конституційних принципів у сфері трудових відносин, а також розробку науково обґрунтованих рекомендацій щодо

вдосконалення інституційної системи захисту з урахуванням сучасних викликів трансформації трудових відносин, міжнародних стандартів та передового зарубіжного досвіду для забезпечення більш ефективної реалізації конституційного права на працю та зміцнення соціального захисту.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Право на працю є одним із фундаментальних соціально-економічних прав людини, закріплених у міжнародно-правових актах та конституційних документах більшості сучасних держав. Інституційна система захисту права на працю є комплексом взаємопов'язаних механізмів, органів прокуратури та процедур, вкладених у забезпечення реалізації трудових прав громадян та його захисту від порушень. Ефективність даної системи визначається не тільки нормативно-правовою базою, а й якістю функціонування спеціалізованих інститутів, їх взаємодією та здатністю адаптуватися до соціально-економічних умов, що змінюються.

Міжнародно-правові основи захисту права на працю формувалися поступово у рамках діяльності Міжнародної організації праці (МОП), створеної у 1919 році відповідно до Версальського договору. Загальна декларація прав людини 1948 року у статті 23 проголосила право кожного на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [8]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року у статті 6 конкретизував зобов'язання держав щодо забезпечення права на працю, включаючи право кожного на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [9].

Конвенції МОП утворюють основу міжнародної системи захисту трудових прав,

встановлюючи мінімальні стандарти у сфері трудових відносин. Особливого значення мають вісім фундаментальних конвенцій МОП, що стосуються свободи об'єднання та ведення колективних переговорів (конвенції №87 та №98), заборони примусової праці (конвенції №29 та №105), недискримінації у сфері праці (конвенції №100 та №111) та викорінення №18 (8) та викорінення дитячої праці [11, 12]. Ці документи визначають базові принципи, які мають бути відображені у національному законодавстві та забезпечені відповідними інституційними механізмами.

Європейська соціальна хартія 1961 року та її переглянута версія 1996 року встановили розширений перелік соціальних та трудових прав, включаючи право на працю, справедливі умови праці, безпеку та гігієну праці, справедливу винагороду, об'єднання у профспілки та ведення колективних переговорів [10]. Контрольний механізм Хартії передбачає регулярне подання державами доповідей про виконання взятих зобов'язань та розгляд колективних скарг через Європейський комітет із соціальних прав. Ця система є ефективним інструментом моніторингу та контролю за дотриманням трудових прав на європейському рівні (див. Таблиця 1).

Конституційні основи захисту права на працю в Україні закладені у статтях 43-44 Конституції України 1996 року, які гарантують кожному право на працю, включаючи можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Конституція забороняє примусову працю, встановлює право на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату не нижче за мінімальний розмір, який визначається законом, а також право на відпочинок. Стаття 44 закріплює право на страйк захисту своїх економічних та соціальних інтересів, що є важливим елементом системи колективного захисту трудових прав [1].

Таблиця 1

Міжнародні органи та документи у сфері захисту трудових прав

Орган/Документ	Рік створення	Основні принципи/стандарти	Контрольні механізми
Міжнародна організація праці (МОП)	1919 (за Версальським договором)	Встановлення мінімальних трудових стандартів, 8 фундаментальних конвенцій (№87, №98, №29, №105, №100, №111, №138, №182)	Регулярні звіти держав, розгляд скарг, моніторинг виконання конвенцій
Всесвітня декларація прав людини (ООН)	1948	Стаття 23: право на труд, вільний вибір роботи, справедливі умови праці, захист від безробіття	Загальний моніторинг через договірні органи ООН
Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права	1966	Стаття 6: право на труд, включаючи можливість заробітку; обов'язок держав створювати умови для реалізації	Періодичні огляди державних звітів Комітетом ООН
Європейська соціальна хартія (переглянута)	1961/1996	Право на труд, безпеку на виробництві, справедливую оплату, свободу об'єднання в профспілки	Система колективних скарг, оцінка звітів Європейським комітетом з соціальних прав

Джерело: Складено автором на основі: <https://www.ilo.org/international-labour-standards>

Кодекс законів про працю України, ухвалений у 1971 році та неодноразово змінюваний, залишається основним нормативним актом, що регулює трудові відносини. Незважаючи на численні зміни та доповнення, КЗпП вимагає кардинального оновлення відповідно до сучасних реалій та європейських стандартів. Проект нового Трудового кодексу України має враховувати міжнародні зобов'язання держави та створити ефективніші механізми захисту трудових прав, включаючи вдосконалення процедур вирішення трудових спорів та посилення гарантій для працівників [2].

Державна служба України з питань праці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері промислової безпеки, охорони праці, праці та зайнятості населення. Служба здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, проводить перевірки підприємств та організацій,

розглядає скарги працівників та застосовує заходи адміністративного впливу до порушників. Структура служби включає територіальні органи в областях, що забезпечує покриття всієї території країни та доступність контрольних функцій всім суб'єктам трудових відносин.

Професійні спілки відіграють ключову роль у системі захисту трудових прав, представляючи інтереси працівників у відносинах із роботодавцями та державою. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 року №1045-XIV визначає правові засади створення та діяльності профспілок, їх права та обов'язки. Профспілки мають право ведення колективних переговорів, укладання колективних договорів, контролю над дотриманням трудового законодавства, представлення інтересів працівників у судах та інших органах [3].

Система вирішення трудових спорів в Україні включає комісії з трудових спорів на підприємствах, районні (міські) суди та спеціалізовані трудові арбітражі. Комісії з трудових спорів розглядають індивідуальні трудові спори як перша інстанція, за винятком випадків, віднесених до виключної компетенції судів. Процедура розгляду спорів у комісіях є більш простою та доступною для працівників, що сприяє оперативному вирішенню конфліктів. Однак ефективність цього механізму знижується через недостатню незалежність комісій та їх формальний характер на багатьох підприємствах.

Судовий захист трудових прав здійснюється районними (міськими) судами у межах адміністративного, цивільного та господарського судочинства. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року №2747-IV [5], Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV [6] та Господарський процесуальний кодекс України від 6 листопада 1991 року №1798-XII [7] встановлюють процедури розгляду спорів, пов'язаних із трудовими правовідносинами. Судова практика показує, що основними проблемами є тривалість розгляду справ, недостатня спеціалізація суддів із трудових спорів та складність доведення порушень трудових прав працівниками.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (омбудсман) здійснює парламентський контроль за дотриманням конституційних прав та свобод людини та громадянина, включаючи трудові права. Закон України "Про Уповноважений Верховної Ради України з прав людини" від 23 грудня 1997 року №776/97-ВР визначає повноваження омбудсмана щодо розгляду індивідуальних звернень громадян, проведення перевірок, підготовки рекомендацій та щорічних доповідей про стан дотримання прав людини. [4] Інститут омбудсмана є додатковим

механізмом захисту трудових прав, особливо у випадках системних порушень (див. Таблиця 2).

Міжнародний досвід показує різноманітність моделей інституційного захисту трудових прав, зумовлене особливостями правових систем, традицій соціального партнерства та рівня економічного розвитку країн.

Німецька модель характеризується розвинутою системою виробничих рад, потужними профспілками та ефективним трудовим судочинством.

Французька модель передбачає активну роль держави у регулюванні трудових відносин та спеціалізовані трудові суди (*conseils de prud'hommes*) за участю представників працівників та роботодавців.

Скандинавська модель соціального партнерства заснована на високому рівні довіри між соціальними партнерами, розвинутою системою колективних переговорів та мінімальним державним втручанням у трудові відносини. Швеція, Норвегія та Данія демонструють ефективність децентралізованої системи регулювання трудових відносин при сильних профспілках та організаціях роботодавців. Омбудсман по рівності та недискримінації у сфері праці у цих країнах відіграє важливу роль у захисті трудових прав уразливих груп населення.

Англосаксонська модель, представлена у Великобританії, США та Канаді, характеризується більшою гнучкістю трудових відносин та меншим ступенем державного регулювання. Спеціалізовані трудові трибунали у Великій Британії забезпечують оперативний розгляд трудових спорів за участю юридично підготовлених та непрофесійних членів. Система медіації та арбітражу широко використовується для вирішення колективних трудових спорів, що сприяє зниженню соціальної напруги (див. Таблиця 3).

Таблиця 2

Органи управління в сфері праці в Україні

Орган	Повноваження та функції	Підпорядкування
Міністерство економіки України	Визначення державної політики у сфері праці, зайнятості, соціального захисту, умов праці	Кабінет Міністрів України
Державна служба України з питань праці	Контроль за дотриманням трудового законодавства, охорона праці, розгляд трудових спорів	Міністерство економіки України
Управління інспекційної діяльності	Перевірки роботодавців, накладання санкцій за порушення трудових норм	Державна служба України з питань праці
Пенсійний фонд України	Виплата допомог у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю та пологами	Кабінет Міністрів України
Державна служба зайнятості	Реалізація державної політики зайнятості, допомога у працевлаштуванні, соціальні виплати безробітним	Міністерство економіки України
Профспілкові організації	Захист прав працівників, участь у соціальному діалозі, колективні переговори	Незалежні (недержавні організації)
Комісії з трудових спорів (на підприємствах)	Розглядають індивідуальні трудові спори (крім випадків, що підлягають розгляду судом).	Місцеві органи
Судова система	Розглядає трудові спори через: Загальні суди (Цивільний процесуальний кодекс), Адміністративні суди (Кодекс адміністративного судочинства) Господарські суди (Господарський процесуальний кодекс);	Верховний Суд
Уповноважений ВРУ з прав людини (Омбудсман)	Розглядає скарги на порушення трудових прав, готує рекомендації, здійснює парламентський контроль.	Верховна Рада України

Джерело: Складено автором для відображення результатів наукового дослідження

Європейський досвід створення спеціалізованих інститутів боротьби з дискримінацією у сфері праці становить особливий інтерес для України. Органи з питань рівності (*equality bodies*) у країнах ЄС мають широкі повноваження щодо розгляду скарг про дискримінацію, проведення розслідувань, надання правової допомоги та підвищення обізнаності громадськості. Директиви ЄС встановлюють мінімальні стандарти компетенцій та незалежності таких органів, що забезпечує ефективний захист від дискримінації у сфері праці.

Практика реалізації права на працю в Україні виявляє низку системних проблем, що потребують комплексного вирішення. Слабкість профспілкового руху, формальний

характер колективних договорів, недостатня ефективність державного контролю за дотриманням трудового законодавства та тривалість судових процедур створюють перешкоди для повноцінного захисту трудових прав. Тіньова зайнятість, поширення нестандартних форм трудових відносин та недостатній соціальний захист працівників вимагають адаптації існуючих механізмів захисту до нових реалій.

Реформування системи захисту трудових прав в Україні має ґрунтуватися на засадах соціального партнерства, незалежності інститутів захисту та їх доступності для всіх категорій працівників. Створення спеціалізованих трудових судів, зміцнення інституту трудової інспекції, розвиток

Таблиця 3

Порівняльна таблиця моделей інституційного захисту трудових прав у різних країнах

Модель / Країна	Характеристики	Ключові інститути	Особливості
Німецька модель (Німеччина)	Соціальне партнерство, сильні профспілки, колективні договори	– Виробничі ради (Betriebsräte) – Профспілки (наприклад, DGB) – Трудові суди (Arbeitsgerichte)	Децентралізоване регулювання, високий рівень соціального діалогу
Французька модель (Франція)	Активна роль держави, централізоване регулювання	– Трудові суди (Conseils de prud'hommes) – Національні колективні угоди – Міністерство праці	Судова система з участю представників працівників і роботодавців
Скандинавська модель (Швеція, Норвегія, Данія)	Високий рівень довіри, децентралізоване регулювання	– Профспілки (наприклад, LO у Швеції) – Омбудсман з рівності – Організації роботодавців (наприклад, NHO у Норвегії)	Мінімальне втручання держави, сильні соціальні партнери
Англосаксонська модель (Великобританія, США, Канада)	Гнучкі трудові відносини, ліберальне регулювання	– Трудові трибунали (Великобританія) – Національні правозахисні агенції (наприклад, ЕЕОС у США) – Профспілки (менші, ніж у Європі)	Акцент на індивідуальні трудові договори, слабкий захист через профспілки

Джерело: Складено автором для відображення результатів наукового дослідження

альтернативних способів вирішення спорів та підвищення правової грамотності працівників є пріоритетними напрямками реформ. Імплементация європейських стандартів у галузі трудових прав вимагає не лише зміни законодавства, а й та створення ефективних механізмів моніторингу та контролю.

Цифровізація трудових відносин створює нові виклики для системи захисту

трудових прав, що вимагають адаптації існуючих інституцій та створення нових механізмів. Розвиток дистанційної роботи, платформної зайнятості та використання штучного інтелекту в управлінні персоналом вимагають перегляду традиційних підходів до захисту трудових прав. Необхідність регулювання алгоритмічного управління, захисту персональних даних працівників та

забезпечення справедливих умов праці в цифровій економіці стає актуальним завданням для законодавців та інститутів захисту трудових прав.

Удосконалення інституційної системи захисту права на працю в Україні потребує комплексного підходу, що враховує міжнародний досвід, конституційні засади та національні особливості. Створення ефективної системи соціального партнерства, зміцнення незалежності контрольних органів, розвиток спеціалізованого трудового правосуддя та підвищення якості правової допомоги працівникам є основними елементами модернізації. Тільки системні зміни, спрямовані на зміцнення інституційної архітектури захисту трудових прав, можуть забезпечити реальний захист трудящих та відповідність міжнародним стандартам у галузі трудових прав.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень у цьому напрямі. Проведене дослідження інституційної системи захисту права на працю дозволило встановити, що існуючий розрив між конституційною теорією та практичною реалізацією трудових прав обумовлений недосконалістю інституційних механізмів та недостатньою адаптацією правових інструментів до сучасних умов. Аналіз показав, що традиційні інститути захисту, сформовані в епоху індустріальної економіки, не повною мірою відповідають вимогам цифровізації трудових відносин та нових форм зайнятості. Встановлено, що ефективність інституційної системи захисту значною мірою залежить від якості правового регулювання, рівня розвитку судової системи та ступеня розвитку соціального партнерства.

Порівняльно-правовий аналіз закордонного досвіду виявив наявність різних моделей інституційного захисту трудових прав, кожна з яких має свої переваги та недоліки в залежності від національних

особливостей правової системи та соціально-економічного розвитку. Дослідження показало, що найбільш ефективними є комплексні системи, що поєднують судовий захист із розвиненими механізмами альтернативного вирішення спорів, превентивними заходами та активною участю соціальних партнерів. Визначено, що успішна імплементація міжнародних стандартів трудових прав потребує врахування національних правових традицій та створення адаптованих інституційних механізмів.

Виявлено основні проблеми функціонування інституційної системи захисту, які включають недостатню доступність правового захисту для окремих категорій працівників, тривалість судових процедур, обмеженість превентивних механізмів та недостатню ефективність контрольних функцій державних органів. Встановлено, що особливі труднощі виникають при захисті прав працівників за умов нестандартних форм зайнятості, дистанційної праці та цифрових платформ, що потребує розробки спеціалізованих правових інструментів та процедур.

Дослідження обґрунтувало необхідність комплексної модернізації інституційної системи захисту права на працю, що включає вдосконалення правової бази, зміцнення інституційних механізмів, розвиток альтернативних способів вирішення спорів та підвищення ефективності превентивних заходів. Визначено пріоритетні напрями реформування, що включають створення спеціалізованих судових складів із трудових спорів, розвиток системи медіації, посилення ролі інспекцій праці та формування ефективних механізмів соціального партнерства на всіх рівнях.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленим вивченням впливу технологічних інновацій на систему трудових відносин та розробкою адаптованих правових

механізмів захисту цифрової економіки. Актуальним напрямом є дослідження психологічних та соціальних аспектів трудових відносин, що впливають на ефективність інституційного захисту, а також аналіз ролі штучного інтелекту та автоматизації у трансформації трудових прав. Потребує подальшого вивчення проблематики захисту трудових прав в умовах глобалізації, включаючи питання транснаціонального регулювання та координації національних систем захисту.

Важливим напрямом майбутніх досліджень є розробка науково-обґрунтованої методології оцінки ефективності інституційних механізмів захисту трудових прав, що включає кількісні та якісні показники, критерії доступності правового захисту та індикатори соціальної справедливості. Перспективним є міждисциплінарне дослідження економічних наслідків різних моделей інституційного захисту, аналіз їх впливу на конкурентоспроможність економіки та соціальну стабільність. Подальші дослідження повинні також зосередитись на вивченні регіональних особливостей функціонування інституційних систем та розробці диференційованих підходів до їх вдосконалення з урахуванням місцевих умов та потреб.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
4. Закон України "Про Уповноваженого

Верховної Ради України з прав людини" від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 20. – Ст. 99.

5. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35-36, № 37. – Ст. 446.

6. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – Ст. 492.

7. Господарський процесуальний кодекс України від 6 листопада 1991 року № 1798-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 6. – Ст. 56.

8. Universal Declaration of Human Rights (1948, December 10). United Nations General Assembly Resolution 217 A (III). URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

9. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966, December 16). United Nations General Assembly Resolution 2200A (XXI). URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

10. European Social Charter (Revised) (1996, May 3). Council of Europe Treaty Series No. 163. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=163>

11. ILO Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (1948, July 9). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

12. ILO Convention No. 98: Right to Organise and Collective Bargaining (1949, July 1). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

13. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник, - Харків: ХНАМГ, 2007. 264 с.

14. Сільченко С. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм // Підприємництво, господарство і право. 2018. № 12.

15. Дейнека В. Генеза і сутність права на

працю [Електронний ресурс] / В. Дейнека // Підприємництво, господарство і право. – 2020. – № 2. – С. 115-120. – URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/24.pdf>. – DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.23>

16. Mundlak, G. The right to work: Linking human rights and employment policy [Текст] / G. Mundlak // International Labour Review. – 2008. – Vol. 146. – P. 189-215. – DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2007.00013.x>

17. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу [Текст] : монографія / О. М. Рим. – Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. – 596 с. – ISBN 978-617-7617-49-4

18. Чорна С. Роль судової влади в конституційно-правовому механізмі захисту прав і свобод людини [Електронний ресурс] / С. Чорна // Підприємництво, господарство і право. – 2020. – № 8. – URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.8.30>

19. Yıldırım, N., Gultekin, D., Tilkici, D., & Ay, D. An Institutional System Proposal for Advanced Occupational Safety and Labor Standards in the Turkish Construction Industry [Текст] / N. Yıldırım, D. Gultekin, D. Tilkici, D. Ay // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2022. – Vol. 19, No. 22. – P. 15113. – DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192215113>

20. Lawrence, T. B., Leca, B., & Zilber, T. B. Institutional Work: Current Research, New Directions and Overlooked Issues [Текст] / T. B. Lawrence, B. Leca, T. B. Zilber // Organization Studies. – 2013. – Vol. 34, No. 8. – P. 1023-1033. – DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840613495305>

21. Nylenna, H. Bridging organizational identity work and institutional work: Preserving the identity of the Church of Norway through institutional change [Текст] / H. Nylenna // Scandinavian Journal of Management. – 2024. – Vol. 40, No. 2. – P. 101332. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2024.101332>

References:

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 roku [The Constitution of Ukraine of June 28, 1996]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1996, No. 30, St. 141. [in Ukrainian]

2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10

hrudnia 1971 roku № 322-VIII [Labor Code of Ukraine of December 10, 1971 No. 322-VIII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, 1971, No. 50, St. 375. [in Ukrainian]

3. Zakon Ukrainy "Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti" vid 15 veresnia 1999 roku № 1045-XIV [Law of Ukraine "On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity" of September 15, 1999 No. 1045-XIV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1999, No. 45, St. 397. [in Ukrainian]

4. Zakon Ukrainy "Pro Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny" vid 23 hrudnia 1997 roku № 776/97-VR [Law of Ukraine "On the Commissioner of the Verkhovna Rada of Ukraine for Human Rights" of December 23, 1997 No. 776/97-VR]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1998, No. 20, St. 99. [in Ukrainian]

5. Kodeks administratyvnoho sudochynstva Ukrainy vid 6 lypnia 2005 roku № 2747-IV [Code of Administrative Procedure of Ukraine of July 6, 2005 No. 2747-IV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 2005, No. 35-36, 37, St. 446. [in Ukrainian]

6. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy vid 18 bereznia 2004 roku № 1618-IV [Civil Procedure Code of Ukraine of March 18, 2004 No. 1618-IV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 2004, No. 40-41, 42, St. 492. [in Ukrainian]

7. Hospodarsky protsesualnyi kodeks Ukrainy vid 6 lystopada 1991 roku № 1798-XII [Commercial Procedure Code of Ukraine of November 6, 1991 No. 1798-XII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1992, No. 6, St. 56. [in Ukrainian]

8. Universal Declaration of Human Rights (1948, December 10). United Nations General Assembly Resolution 217 A (III). Retrieved from <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> [in English]

9. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966, December 16). United Nations General Assembly Resolution 2200A (XXI). Retrieved

from <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> [English]

10. European Social Charter (Revised) (1996, May 3). Council of Europe Treaty Series No. 163. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty->

detail&treatynum=163 [in English]

11. ILO Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (1948, July 9). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087[in English]

12. ILO Convention No. 98: Right to Organise and Collective Bargaining (1949, July 1). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098[in English]

13. Prasol, V.M. (2007). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Kharkiv: KHNAMH. [in Ukrainian]

14. Silchenko, S. (2018). Osoblyvosti rozghliadu trudovykh sporiv z urakhuvanniam zminenykh protsesualnykh norm [Features of Consideration of Labor Disputes Taking into Account Amended Procedural Norms]. *Pidpryemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, No. 12. [in Ukrainian]

15. Deineka, V. (2020). Geneza i sutnist prava na pratsiu [Genesis and Essence of the Right to Work]. *Pidpryemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, No. 2, pp. 115-120. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.23> [in Ukrainian]

16. Mundlak, G. (2008). The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Labour Review*, Vol. 146, pp. 189-215. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2007.00013.x>

17. Rym, O.M. (2020). *Trudove pravo Yevropeiskoho Soiuzu* [Labor Law of the European Union]. Lviv: HALYCH-PRES. [in Ukrainian]

18. Chorna, S. (2020). Rol sudovoi vlady v konstytutsiino-pravovomu mekhanizmi zakhystu prav i svobod liudyny [The Role of the Judiciary in the Constitutional and Legal Mechanism for the Protection of Human Rights and Freedoms]. *Pidpryemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, No. 8. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.8.30> [in Ukrainian]

19. Yıldırım, N., Gultekin, D., Tilkici, D., & Ay, D. (2022). An Institutional System Proposal for Advanced Occupational Safety and Labor Standards in the Turkish Construction Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19, No. 22, p. 15113.

DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192215113>[in English]

20. Lawrence, T. B., Leca, B., & Zilber, T. B. (2013). Institutional Work: Current Research, New Directions and Overlooked Issues. *Organization Studies*, Vol. 34, No. 8, pp. 1023-1033. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840613495305>[in English]

21. Nylenna, H. (2024). Bridging organizational identity work and institutional work: Preserving the identity of the Church of Norway through institutional change. *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 40, No. 2, p. 101332. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2024.101332>[in English]

Hrebenar O. V. Institutional system for the protection of the right to work: international experience, constitutional principles and practical implementation - Article.

The right to work is one of the basic socio-economic human rights enshrined in the constitutions of most modern states. Effective protection of this right requires the creation of a comprehensive institutional system that should ensure not only the declarative proclamation of labor rights, but also their real guarantee through a set of legal, organizational and procedural mechanisms.

The institutional system of protection of the right to work is a multi-level structure that includes constitutional foundations, specialized labor legislation, the judicial system, administrative bodies and alternative methods of resolving labor disputes. The theoretical justification of this system is based on the principles of constitutionalism, the concept of a legal state and the doctrine of social rights, which determines methodological approaches to analyzing the effectiveness of institutional mechanisms.

The constitutional theory of labor rights protection is based on the recognition of labor as the basis of human and society's life, which necessitates the creation of state guarantees of labor rights of citizens. The constitutional enshrining of the right to work implies not only freedom of choice of profession and type of activity, but also the obligation of the state to provide conditions for the implementation of this right, including protection from unemployment, the creation of fair working conditions and social protection of employees.

The practical implementation of the institutional system of labor rights protection faces a number of challenges associated with the transformation of the modern labor market, the development of non-standard forms of employment, the digitalization of labor relations and the globalization of the economy. These processes require the adaptation of existing institutional mechanisms and the creation of new instruments for the protection of labor rights that can function effectively in changing socio-economic conditions.

An analysis of foreign experience indicates a variety of approaches to building institutional systems for the protection of labor rights, which is due to differences in legal traditions, economic models and social systems. Comparative legal analysis allows identifying the most effective practices and mechanisms that can be adapted to national conditions, taking into account the specifics of the legal system and the socio-economic development of the country.

Improving the institutional system for protecting the right to work requires a comprehensive approach, including modernizing the legal framework, strengthening institutional mechanisms, increasing the efficiency of law enforcement practice, and developing alternative means of protecting labor rights. Particular attention should be paid to the

creation of preventive protection mechanisms, the development of social partnership, and the formation of a culture of respect for labor rights in society, which will contribute to a more effective implementation of constitutional principles in the field of labor relations.

Keywords: *right to work, institutional system of protection, constitutional theory, labor rights, legal guarantees, socio-economic rights, labor legislation, judicial protection, administrative mechanisms, alternative dispute resolution methods, rule of law, social partnership, labor relations, state employment guarantees, unemployment protection, working conditions.*

Авторська довідка:

Гребенар Олексій Володимирович – здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, адвокат, тел. 0503470809, e-mail: asp-22-1@snu.edu.ua, grebenar@ukr.net, <https://orcid.org/0009-0002-9230-5102>

Стаття надійшла до редакції 30 липня 2025 р.