

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Шаповалової Катерини Романівни на тему: «Переважне право як елемент механізму реалізації прав у сфері праці», поданій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», підготовлений та затверджений на підставі публічної презентації наукових результатів дисертації та її обговорення кафедрою трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол № 10 від 12 березня 2026 року)

Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету. Права у сфері праці визнаються складовою соціально-економічних прав людини, однак їх дієвість визначається не лише закріпленням їх в нормативно-правових актах, а й наявністю чутливого до внутрішніх і зовнішніх викликів практичного механізму реалізації. Центральним елементом останнього є переважні права, які мають реалізовуватися на всіх стадіях трудових відносин – добору, перебігу й припинення – і які забезпечують не декларативну, а фактичну рівність можливостей для різних груп, зокрема вразливих, працівників більшості або меншості. Сучасні умови, серед них і введення воєнного стану, і пов'язані з цим міграційні й мобілізаційні процеси, платформна зайнятість і поширення систем ШІ, загострюють суперечність між формальною рівністю й потребою у пропорційних адресних перевагах (соціальних, кваліфікаційних, галузевих). За цих обставин виникає «пастка рішень»: норми і політики накопичуються ще з минулих століть, при цьому результати їх застосування у трудових відносинах змінюються неістотно, а іноді мають негативний вплив (наприклад, повернення до примусової праці кліматичних трудових мігрантів). У дисертації зроблена спроба запропонувати шляхи, способи подолання цього розриву – перехід від гарантій до цілісного механізму реалізації з чіткими процедурами, критеріями, конкретними стандартами й підзвітністю (зокрема, для рішень систем ШІ). Уперше системно обґрунтовано концепцію

«компенсації (не)вигідності» як тест пропорційності переваг, який рівність можливостей перетворює з декларації на вимірюваний результат.

У вітчизняній і зарубіжній доктрині трудового права ґрунтовно опрацьовані питання права на працю, рівності й недискримінації, окремих інститутів добору персоналу, вивільнення, нетипових форм праці й цифрових трансформацій. Водночас комплексного дослідження переважного права як елемента механізму реалізації права на працю – із визначенням його правової природи, структури, класифікацій, процедурних гарантій, доказових стандартів і алгоритмів правозастосування – досі не проводилося. Через вказане мільйони людей у всьому світі, включаючи українців (як кліматичних трудових мігрантів, біженців тощо), стикаються з бар'єрами у сфері гарантованого їм переважного права на працю. Саме вказана прогалина і підтверджує актуальність обраної теми. Крім того, до сучасної ситуації, йдеться про введення воєнного стану, масові переміщення і цифровізацію ринку праці, додається ще те, що залишаються невизначеними або фрагментарно висвітленими такі питання, як відсутність: цілісної доктрини переважних прав (мова йде про їх визначення, аспекти, класифікацію, місце в механізмі реалізації права на працю); процедурних гарантій і стандартів доказування щодо цього права на різних етапах трудових відносин (вони просто законодавчо не встановлені); узгоджених критеріїв і вагових коефіцієнтів для порівняння як професійних якостей, так і соціальних пріоритетів під час скорочення; спеціального тесту пропорційності для переважних прав. Наведене варто доповнити ще й тим, що на сьогодні: концепція «компенсації (не)вигідності» потребує апробації; не визначено особливостей систем ІІІ і цифрових трудових платформ, нема розуміння, коли вони допомагають переважному праву як елементу механізму реалізації, а коли створюють ризики, включаючи відсутність людиноорієнтованого підходу; не розроблено моделей переважного права на працю для спеціальних правових режимів (цифрові трудові платформи (англ. – digital labour platform, DLP),

воєнний стан). Таким чином, наявні напрацювання створюють важливе підґрунтя, але ключові зв'язки між принципами рівності, єдності й диференціації і практичною реалізацією переважних прав як складової відповідного механізму залишаються недослідженими. Представлена праця сприятиме усуненню прогалин, оскільки її авторка пропонує власне бачення вирішення питань формування цілісної моделі механізму реалізації права на працю, розроблення тесту «компенсація (не)вигідності», визначення процедурних стандартів, доказових вимог і правил використання алгоритмічних систем у трудових відносинах.

Дисертація виконана відповідно до плану наукових досліджень кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого у межах цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960), а також відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» та Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. Тему дисертації затверджено на засіданні вченої ради 11.10.2021 р., протокол № 2. Формулювання завдань і очікуваних результатів корелює із пріоритетами оновлення трудового законодавства України й імплементації міжнародних стандартів праці. Вказане дослідження спирається на досвід, отриманий під час DSI Excellence Program (PhD) (University of Zurich), яка заклала теоретичне підґрунтя цієї праці, зокрема, з точки зору технічних аспектів систем III.

Наукове завдання, розв'язання якого отримано в дисертації. В дисертації розроблено цілісну доктрину переважного права як елемента механізму реалізації права на працю, запропоновано процедурний інструментарій його застосування на етапах добору, перебігу і припинення трудових відносин, а також за умов спеціального правового режиму.

Для досягнення означеної мети було поставлено такі *завдання*:

- виявити прогалини в чинних нормах щодо прав у сфері праці й показати, що відсутність процедур їх реалізації зумовлює появу «пастки рішень», незважаючи на їх законодавче закріплення, зокрема, з урахуванням викликів сучасності (цифровізація, військовий конфлікт тощо);
- систематизувати особливості реалізації переважного права на працю залежно від стадій трудових відносин (добір, перебіг, припинення);
- визначити ризики дискримінації вразливих груп і «зворотної» дискримінації, запропонувати засоби запобігання їм у механізмах реалізації;
- встановити елементи механізму реалізації та його відмінність від суміжних категорій, а також роль переважних прав у системі цього механізму як інструментів фактичної рівності;
- розкрити історико-правові передумови появи переважних прав працівників і простежити їх еволюцію в національній та зарубіжній традиціях, показати, як генеза переважних прав позначається на сучасних критеріях їх застосування;
- розмежувати пільги, переваги, преференції, квоти, пріоритети як складові переважного права;
- визначити мінімальні процедурні стандарти добору (оголошення – оцінювання – рішення) і тести недискримінаційності, придатні для цифрового середовища, зокрема, через розробку таксономії для вразливих груп;
- сконструювати комплаєнс-орієнтир з індикаторами «компенсації (не)вигідності» й процедурами її перевірки в секторальному й соціальному аспектах протягом тривання трудових відносин;
- довести необхідність і доцільність вимоги розробки й закріплення набору коефіцієнтів й індикаторів для застосування ст. 42 КЗпП (кваліфікація, продуктивність, соціальні критерії) у різних галузях національної економіки;
- запропонувати національний план дій під час режиму військового часу (пріоритет для оборонно значущих роботодавців, строкові договори,

індивідуальні пріоритети) і механізми повоєнної реінтеграції (баланс інтересів, прозора бальна система);

– оновити дефініції понять «цифрова трудова платформа», «працівник», «роботодавець», запропонувати ризик-орієнтований підхід до регулювання платформної зайнятості за двома параметрами: інтенсивність залучення працівника у годинах (у т. ч. сумарно на кількох платформах) і ступінь алгоритмічного контролю, які зумовлюють появу численних особливостей реалізації прав у сфері праці як проявів переважного права;

– сформулювати вимогу щодо галузевих критеріїв допустимості застосування ШІ, включно з обов'язком роботодавця обґрунтовувати дотримання соціально-економічного балансу при скороченнях;

– розробити перехідні механізми (тимчасові пропорції «людина або ШІ», пріоритизація заміщення у високостресових видах праці) з урахуванням переважних прав вразливих категорій і перетину з нейротехнологіями..

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше у науці трудового права застосовано оригінальний підхід до розроблення цілісної доктрини переважного права як елемента механізму реалізації права на працю, запропоновано процедурний інструментарій його застосування на етапах добору, перебігу і припинення трудових відносин, а також за умов спеціального правового режиму. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, належать такі положення.

Уперше:

– запропоновано підстави класифікації та перелік аспектів переважного права на працю: 1) галузевий (публічно-правовий і приватноправовий, з урахуванням природи роботодавця й горизонтального ефекту міжнародних стандартів); 2) міждисциплінарний і функціональний (соціальний та економічний аспекти, баланс інтересів суб'єктів трудового права й відносна свобода добору працівників); 3) регуляторний (колізійний):

контекстне визначення пріоритетності й розв'язання конфліктів іноді протилежних інтересів суб'єктів трудового права;

– обґрунтовано доцільність поширення дії переважного права, починаючи з етапу добору на весь період тривання трудових відносин (просування, переведення, умови праці), а також після їх припинення – із фіксацією ризиків проксі-дискримінації за забороненими трудовим правом критеріями;

– розроблено перелік осіб, які мають переважні права на етапі добору, з огляду на вплив галузі національної економіки, професійної діяльності, статусу особи на стан реалізації переважних прав; за природно-географічним (кліматичним) фактором; за статусом особи; наведено приклади, зокрема, щодо нової для вітчизняної науки трудового права категорії – кліматичних трудових мігрантів, котра потребує особливого захисту за умов цифровізації і перебуває у правовому вакуумі з точки зору захисту прав у сфері праці;

– охарактеризовано переважні права під час звільнення з поетапним усуненням колізій і прогалін, зокрема, стосовно пріоритетів: визначено матеріальне «ядро», пріоритет професійних критеріїв (кваліфікація, продуктивність), соціальні – лише за їхньої рівності; стандартизовано методику порівняння;

– концептуалізовано переважне право за умов дії спеціального правового режиму (воєнного стану, цифровізації), через запровадження адаптивних механізмів/ запропоновано адаптивні механізми реалізації: 1) переважне право на працю для легко інтегровних професій, зокрема, ІТ-спеціалістів у державах, які приймають біженців, оскільки це має потенціал зниження соціального тягаря щодо надання притулку для інших спеціалістів, які підпадають під «регульовані законом» спеціальності, тобто визнання освіти котрих вимагатиме більше часу; 2) запропоновано категоризацію працівників у державі, що перебуває у стані військового конфлікту, і повоєнну реінтеграцію

(нові категорії переваг; система коефіцієнтів, «спорідненість функцій», верифікація внесків під час військового конфлікту); 3) розроблено модель реалізації переважних прав у платформній зайнятості з урахуванням взаємозалежних критеріїв інтенсивності зайнятості працівника й контролю з боку цифрової трудової платформи – із процедурними гарантіями, зокрема, алгоритмічною прозорістю, правом на пояснення й переглядом рішень людиною (англ. – human-in-the-loop) – це спрямоване на зразок подолання недоліків законодавства ЄС із цього приводу;

удосконалено:

- критерії мінімальних гарантій реалізації права на працю з урахуванням ринкових дисбалансів попиту й пропозиції і на підставі емпіричних індикаторів ринку праці;

- інструментарій адаптації норм до цифровізації (платформна зайнятості, алгоритмічне управління) через визначення галузевої специфіки, установлення адресних гарантій та запровадження превентивних механізмів антидискримінаційного контролю;

- наукові підходи щодо ієрархії і співвідношення механізмів: юридичний і правовий механізми – загальні; механізми реалізації, забезпечення, охорони, захисту – спеціальні; доведено, що механізм забезпечення є складовою механізму реалізації (а не навпаки), відмежовано реалізацію від охорони й захисту; окреслено роль права на працю як складової, що пов'язує всі елементи механізму, включно з переважним правом;

- структуру і зміст елементів правового механізму з урахуванням національного й міжнародного рівнів і позаправових чинників; продемонстровано їхню практичну дієвість на прикладах зарубіжного досвіду (зокрема, Швеції, Канади, Німеччини, Швейцарії);

- бачення генези переважного права як елемента механізму права на працю, систематизовано у чотири етапи: I – XVIII ст. до н. е.–V ст. н. е.; II – VI–XVII ст.; III – XVIII ст.–1919 р.; IV – 1919 р.–сьогодення;

– визначення переважного права як елемента механізму реалізації права на працю, що діє на всіх стадіях трудових відносин, охоплює нормативне й ненормативне регулювання й забезпечує баланс публічно-правових і приватноправових інтересів (розширено від вузького фокусу «звільнення» до повного життєвого циклу);

– класифікацію переважного права: за рівнем регулювання (національний; наднаціональний – з урахуванням «ефекту Брюсселя»; міжнародно-правовий); за типом норм (м'яке або жорстке право); за стадією трудових відносин (добір, тривання, припинення); за характером обов'язку (позитивне чи негативне), що в сукупності впливає на абсолютний чи відносний характер такого права, а отже, має прикладне наповнення;

– підхід до колізій прав: пріоритет безпеки праці над прибутком компанії щодо використання ШІ, зокрема, через секторальну пріоритизацію інвестицій у safety-first tech; поширення HRDD за межі індивідуального договору (переважне право доступу до таких систем ШІ залежно від сфери діяльності);

– наукові підходи щодо політики оплати праці: перехід до мінімальних галузевих стандартів, оцінка «роботи рівної цінності», антидемпінговий нагляд і дієві процесуальні засоби (зсув тягаря доказування, санкції);

– процедуру звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України як доказову, поетапну й гарантійну; надано ієрархію соціальних критеріїв і формалізовані правила tie-break для масових скорочень;

– положення щодо обґрунтування необхідності визначення стандартів припинення трудових відносин: наведено типові порушення й галузеві особливості (зокрема, у медицині);

– характеристику «smart mix» як гнучких нормативно-правових інструментів: використання адаптованих до окремих випадків засобів регулювання нових форм зайнятості та праці певних категорій працівників,

керуючись принципом єдності та диференціації й ідеєю динамічності трудових прав;

– доводи стосовно необхідності методологічного переходу від фрагментарного, галузево замкненого підходу до цілісного бачення механізму реалізації права на працю як самостійного виду механізму з власними ознаками; запропоновано аналітичне бачення «пастки рішень» (нормативного дублювання положень у сфері права на працю) для оцінки фактичної дієвості цього механізму;

– підстави систематизації ознак механізму реалізації: дуальність «статичність/динамічність», системність, комплексність, функціональність, стадійність, визначеність сфери реалізації, багаторівневність;

набули подальшого розвитку:

– методологія оцінки впливу правового регулювання переважного права на працю окремих груп працівників на різні стадії трудових відносин;

– визначення понять «працівник» і «роботодавець» в умовах платформної зайнятості. Під працівником DLP пропонується розуміти фізичну особа, яка виконує трудові завдання або надає послуги, що оплачуються через DLP на підставі тристоронньої взаємодії, певним чином керується алгоритмами такої платформи, при цьому незалежно від її юридичного статусу в рамках національного законодавства, а під роботодавцем DLP – суб'єкта трудових відносин, який здійснює управління й контроль за виконанням роботи або наданням послуг через DLP, виконуючи при цьому одну або кілька ключових функцій роботодавця (зокрема, із встановлення і припинення правових відносин із працівниками, розподілу роботи й прийому її результатів, здійснення виплат, управління внутрішніми й зовнішніми ринками підприємства з різним рівнем інтенсивності). Запропонований підхід до визначення зазначених суб'єктів не лише відображає новітні трансформації субординації та асиметрії влади в трудових відносинах в умовах платформної

зайнятості, а й спрямований на запобігання ситуаціям підміни трудових відносин цивільними чи іншими правовідносинами.

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження. Положення, висновки та рекомендації, що містяться в дисертації, достатньою мірою науково обґрунтовані й достовірні. Для досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань в роботі були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. Так, формально-догматичний і метод тлумачення права стали у нагоді при уточненні дефініцій, аналізі нормативних конструкцій і колізій (наприклад, при формулюванні авторського визначення механізму реалізації права на працю й розмежуванні його із суміжними категоріями); а аналізу – при розгляді процедур переважного залишення на роботі (підрозділи 1.2; 2.3). Системно-структурний метод дозволив змоделювати механізм реалізації як цілісну систему (встановлено елементи, зв'язки, стадії тощо; це використано при дослідженні дій на етапі добору) (1.1; 2.1); порівняльно-правовий – зіставити підходи МОП, ЄС і національних правопорядків (підрозділи 2.1; 3.2). За допомогою історико-правового методу здійснено реконструкцію генези переважних прав і пов'язаних гарантій від ранніх моделей до сучасності (зокрема, виокремлено періоди еволюції та їх вплив на сучасні критерії застосування переваг (1.1; 1.2)); кейс-стаді (англ. – case study) дозволив проаналізувати судову практику для верифікації стандартів процедур і доказування (наприклад, узагальнити помилки роботодавців у спорах щодо скорочень (консультації з профспілкою, належне пропонування вакансій, ведення доказів) (підрозділ 2.3)); елементи нормативного моделювання – таксономію, матриці (2.3; 3.2). Достовірні, точні й повні уявлення про суть тих чи інших явищ і процесів отримані завдяки критико-аналітичному підходу до ризиків алгоритмічної дискримінації – виявленню проксі-упередженості, інтеграції ризик-орієнтованих процедур для систем ШІ у HR-сервісах і платформної зайнятості (2.1; 3.2). Вказані методи

застосовано узгоджено: від теоретичного конструювання механізму реалізації права на працю (1.1) – через порівняльно-правовий і аналіз практик добору й звільнення (2.1; 2.3) – до розроблення процедурних моделей і запобігання алгоритмічній дискримінації в умовах цифровізації (3.2).

Практичне значення отриманих результатів. Викладені в дисертації положення, висновки й пропозиції можуть бути використані у:

- *науково-дослідній сфері* – для подальшого вивчення проблемних питань переважного права як елементу механізму реалізації прав у сфері праці;
- *правотворчості* – із метою вдосконалення норм чинного законодавства України з питань прав у сфері праці на різних етапах трудових відносин;
- *правозастосуванні* – покращення стану реалізації переважних прав і рівня їх правової визначеності;
- *освітньому процесі* – при викладанні дисципліни «Трудове право», відповідних спеціальних курсів, а також для підготовки навчальних матеріалів.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження обговорено на засіданні кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, представлено у доповідях на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних заходах, а саме: Круглий стіл «Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану» (м. Львів, 12 трав. 2022 р.), Всеукраїнська науково-практична конференція «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Дніпро, 19 травня 2022 р.), Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих науковців «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (м. Київ, 10 листопада 2022 р.), Міжнародна науково-практична конференція науковців, молодих вчених та правників «Правові засоби забезпечення та захисту прав

людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Київ, 18 травня 2023 р.) та відображено в опублікованих матеріалах авторки.

Повнота викладу матеріалів дисертації в публікаціях здобувача.

Ключові теоретичні і прикладні положення рукопису знайшли відбиття у 7 наукових публікаціях, зокрема в 3 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, а також у тезах 4 доповідей і наукових повідомлень на конференціях.

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Шаповалова К. Р. Реалізація переважного права при доборі кадрів: сучасний стан та перспективи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 4. С. 220–224. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-4/50>.

2. Шаповалова К. Р. Актуальні проблеми реалізації механізму застосування переважного права залишення на роботі при вивільненні працівників. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 6. С. 66–71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2023-6-11>.

3. Шаповалова К. Р. Особливості реалізації переважного права в умовах зайнятості на цифрових трудових платформах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 9. С. 171–176. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-9/38>.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Шаповалова К. Р. До питання переважних прав при звільненні. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до 30-річчя юридичного факультету СНУ ім. В. Даля (м. Дніпро, 19 трав. 2022) / СНУ ім. В. Даля. Дніпро, 2022. С. 166–170.

2. Шаповалова К. Р. До питання реалізації переважного права на працю в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану* : матеріали круглого столу (м. Львів, 12

трав. 2022 р.) / за ред. П. Д. Пилипенка, О. Г. Середи, Л. П. Амелічева. Львів, Харків, Вінниця, 2022. С. 210–213.

3. Шаповалова К. Р. Щодо деяких питань цифровізації в трудовому праві. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2022 р.) / за ред. Б. Г. Розовського. Київ, 2022, С. 68–73.

4. Shapovalova K.R. To some foreign aspects of pre-emptive right work. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 трав. 2023 р.). 2023. С. 143–147.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертацію виконано українською мовою з правильним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стиль викладення матеріалу дослідження – науковий.

Загальний висновок. Дисертація Шаповалової К. Р. «Переважне право як елемент механізму реалізації прав у сфері праці» є кваліфікаційною науковою роботою, містить нові науково обґрунтовані результати, які виконують конкретне наукове завдання, яке полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства визначити особливості переважного права як елемента механізму реалізації прав у сфері праці, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення застосування законодавства в даній сфері.

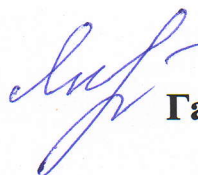
Дисертація є самостійною науковою працею, яку виконано з дотриманням академічної доброчесності. Наукова новизна, висновки та пропозиції сформульовані автором самостійно й обґрунтовані на підставі особистих досліджень.

Дисертація Шаповалової Катерини Романівни на тему: «Переважне право як елемент механізму реалізації прав у сфері праці» відповідає вимогам до оформлення дисертації, затверджених Наказом Міністерства освіти і науки

України від 12.01.2017 № 40 (зі змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019), вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 44 (зі змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 341 від 21.03.2022, № 502 від 19.05.2023, № 507 від 03.05.2024) та може бути подана до разової ради для захисту на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Головуюча на засіданні:

**доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
докторка юридичних наук, професорка**



Галина ЯКОВЛЄВА

12 березня 2026 р.

