

В. В. Яцишин*orcid.org/0000-0001-6030-5277**Ph.D. з права, адвокат,**доцент загальноосвітньої кафедри
Одеської міжнародної академії*

ДО ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ: ВІД ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ ДО ВИКЛИКІВ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З РОЗВИТКОМ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Постановка проблеми. Сталий розвиток науки трудового права та трудового законодавства в умовах правового режиму воєнного стану є напроцуд важливим. Трудові відносини пронизують або, так чи інакше, дотично поєднані з усіма суспільними відносинами в державі. Саме праця, зайнятість це та функція яку виконує людина в найдовший проміжок часу у своєму житті. Саме завдяки праці людина реалізує себе у сучасному суспільстві, задовольняє власні як професійні потреби так і використовуючи винагороду за працю.

За таких обставин виключно важливими для трудового права у системі права України, є питання дослідження актуальних проблем трудового права. Саме синергія науки та подальшої імплементації наукових доробок, їх відображення в нормативних актах, дає найбільший поштовх для розвитку суспільних відносин. Не є виключенням й трудові відносини.

Тривалі трансформаційні процеси в економіці, подальші потрясіння, що викликані війною, розвиток передових технологій, у тому числі технологій штучного інтелекту, неминуче створюють виклики для трудового права. Швидко та своєчасне ж вирішення проблем є запорукою стабільного та гармонійного розвитку трудових відносин в державі.

Таким чином, існує нагальна потреба у дослідженні першопричин та проблем з якими стикається сучасне трудове право в умовах сьогодення, а також аналіз нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини в державі. Такі дослідження можуть стати теоретичним підґрунтям при прийнятті в подальшому законодавцем рішень з питань регулювання трудових відносин в державі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми трансформації трудового законодавства в Україні в умовах воєнного стану розглядались в працях Н. С. Хатнюк, Н. Б., Побіянської, Н. О. Обловацької. Тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану розглядались в працях Ю. М. Гришиної, Г. І. Чанишевої.

Р. Я. Бутинська, М. Ю. Кузнецова досліджували вплив розвитку штучного інтелекту на тру-

дові відносини. Окремі проблеми трудового права розглядались в працях Л. Д. Меніва, М. А. Погорецької, Л. Ю. Малюги та інших.

Поряд із цим, та в умовах викликів сьогодення, питання дослідження розвитку трудового права та проблем трудового права в умовах сьогодення є актуальним. Виокремлення та розгляд проблеми є вже великою складовою на шляху її вирішення.

Метою статті є здійснення наукового аналізу з метою виокремлення основних напрямлень розвитку трудового права в умовах сьогодення, а також проблем з якими стикається наука трудового права та трудові відносини в державі в умовах правового режиму воєнного стану, воєнних дій, глобалізації економіки та розвитку інформаційних технологій, покликаних зменшити участь людини в виробничих процесах.

Виклад основного матеріалу. На думку автора розвиток трудового права на сучасному етапі тісно пов'язаний і залежить від трьох основних аспектів, а саме:

- розвитку трудових відносин в умовах правового режиму воєнного стану та відповідних законодавчих змін;
- подальшої трансформації економічних процесів та завершення переходу до ринкових засад;
- розвитку інформаційних технологій та технологій штучного інтелекту, цифровізації, що мають наслідком реорганізацію виробничих процесів.

24 березня 2022 року набрав чинність Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8] який не лише вносив зміни в інші, діючі нормативно-правові акти, а і сам встановлював нові для трудового законодавства та науки трудового права юридичні інструменти.

Для трудових відносин стали новими такі поняття як призупинення трудових відносин, призупинення дії окремих положень колективного договору, особливості зміни істотних умов трудового договору, комунікації між працівником та роботодавцем електронними каналами зв'язку та багато іншого.

Однак, питання розвитку трудових відносин в умовах сьогодення неможливо розглядати без проблем теорії трудового права. П.Д. Пилипенко проблеми теорії трудового права розглядає через призму переходу економіки до ринкових засад [5]. С. В. Вишновецька розглядає проблеми теорії трудового права в контексті методологічних проблем. Вчена зазначає, що відсутність глибоких теоретичних знань значно ускладнює процедуру виокремлення сутнісних, головних сторін досліджуваного з другорядних, випадкових ознак, а також визначення ознак, які дозволяють відрізнити дані явища від інших, тісно з ними пов'язаних. При цьому визначальним є теоретико-понятійний апарат, тобто необхідно виходити з предмета дослідження, адже метод правильно спрямовує нашу думку лише в тому випадку, коли він узгоджується з природою самого предмета дослідження [2, с. 64].

В умовах правового режиму воєнного стану Н. С. Хатнюк, Н. Б. Побіянська, Н. О. Обловацька до проблем трудових відносин відносять обмеження трудових прав громадян в умовах військового часу, незаконне та безпідставне звільнення працівників під час декретної або щорічної відпустки, або за наявності лікарського листа, незаконне розірвання трудового договору з ініціативою роботодавця під час окупації території, де знаходиться місце роботи працівника, безпідставне відсторонення працівника від роботи, обмеження щодо участі в конкурсі на обіймання відповідної посади, порушення строків попередження про звільнення з роботи працівника, створення роботодавцем відповідних умов для отримання від працівника письмової згоди на оформлення безкоштовної відпустки за власний рахунок, зменшення заробітної плати, додаткових виплат, премій, авансів, обумовлюючи це добровільними внесками у благодійні фонди всі ці випадки обумовлюють появу великої кількості трудових спорів [9, с. 9].

Таким чином, питання розвитку трудових відносин в умовах сьогодення вимагають й вирішення проблем трудових відносин в умовах сучасних викликів. Вирішення проблем трудового права повинно знайти своє відображення як в теорії трудового права так і власне у самих трудових відносинах в державі. Деякі з таких проблем вирішуються шляхом забезпечення усталеної судової практики.

Так, до прикладу, законодавець у статті 13 Закону України №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначив, що призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із

збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням [8].

Однак, деякі роботодавці, користуючись новелами у сучасному трудовому праві почали призупиняти дію трудового договору з працівниками не з підстав неможливості сторонами виконувати умови трудового договору у зв'язку із воєнним станом, а з інших підстав, що мало наслідком, як одностороннє призупинення трудової функції для працівника, так і не виплату йому заробітної платні чи інших компенсаційних виплат (як наприклад при простой) під час такого призупинення.

Як наслідок, у Єдиному державному реєстрі судових рішень у відкритому доступі знаходиться низка справ, що пов'язані із призупиненням трудових відносин. У 2025 році навіть Об'єднаній палаті Касаційного цивільного суду Верховного Суду довелося вирішувати правову проблему (справа №758/4178/22), що зводиться до наступного: «у справі, що переглядається: суд першої інстанції застосував положення статті 235 КЗпП України за аналогією та зробив висновок, що позивач перебувала у вимушеному прогулі з вини роботодавця, що призвело до не виплати заробітної плати позивачу. Тому наявні підстави для стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; апеляційний суд погодився із висновком суду першої інстанції та зазначив, що, оскільки незаконні дії відповідача позбавили позивача можливості працювати, суд першої інстанції обґрунтовано поклав на відповідача обов'язок відшкодувати середню заробітну плату за час перебування позивачки у вимушеному прогулі. Верховний Суд виснував, що якщо ж незаконні дії роботодавця (незаконне призупинення дії трудового договору) позбавили працівника можливості працювати, то на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівнику середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі [6].

Зазначене рішення суду є яскравим прикладом як деякі з роботодавців зловживали та безпідставно використовували норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», однак саме судова практика нівелювала такі зловживання. Передбачила відповідальність за них роботодавця.

Ю. М. Гришина, Г. І. Чанишева досліджували основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. Так вчені зазначають, що в умовах воєнного стану трудові відносини залишаються гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, суспільної значущості та соціального призначення. Основним завданням сучасного

трудового права в умовах військового стану, як і за мирних часів залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Йдеться як про відповідне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних та європейських стандартів, а також гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту [3, с. 380].

Не можна не погодитись із відповідною думкою авторів, що навіть в умовах правового режиму воєнного стану та законодавчих змін, трудове право не змінює своєї сутності та є, як завжди, гарантом економічної стабільності в державі. Поряд із цим, залишаються актуальними основні проблеми трудового права, що беруть свій початок з трансформації економіки та її переходу на ринкові засади та лише поглиблюються викликами сьогодення.

Світові тенденції говорять про стрімкий розвиток штучного інтелекту (ШІ) та роботизацію виробничих процесів провідних економік світу.

За оцінками Міжнародного валютного фонду штучний інтелект торкнеться майже 40% робочих місць, замінивши одні та доповнивши інші. Як зазначається світ знаходиться на порозі технологічної революції, яка може дати поштовх продуктивності, прискорити глобальне зростання та підвищити доходи у всьому світі. Однак це також може замінити робочі місця та поглибити нерівність [7].

Ряд вітчизняних вчених вже розглядали вплив ШІ на трудові відносини. Так, Р. Я. Бутинська зазначає, що нині у трудовому праві виникла проблема визначення місця штучного інтелекту серед суб'єктів трудового права, а також проблема регулювання відповідальності та питання настання деліктоздатності у разі збою роботи ШІ [1, с. 304].

М. Ю. Кузнецова зазначає, що ключовим викликом для науки трудового права є визначення правового статусу ШІ у трудових відносинах – як об'єкта з відповідальністю роботодавця або як суб'єкта з певними правами та обов'язками [4, с. 524].

На думку автора, правовими проблемами які повинні будуть вирішені в регулюванні трудових відносин у зв'язку із розвитком штучного інтелекту є: дослідження правової природи ШІ в трудових відносинах; гарантії прав працівників при впровадженні ШІ у виробничі процеси; відповідальність за наслідки діяльності ШІ; обмеження деяких категорій професій та посад для впровадження ШІ; проблеми спільної реалізації трудових функцій між людиною та ШІ.

Всі ці питання та їх дослідження та регулювання є викликом для сучасного трудового права. Адже належне регулювання трудових відносин є поштов-

хом для розвитку економіки. Поряд із цим надмірна зарегульованість може мати наслідком зворотні процеси, такі як призупинення впровадження технологій ШІ і як наслідок відставання від провідних економік світу. Зазначене вочевидь теж є неприйнятним. В будь-якому випадку питання розвитку штучного інтелекту та його впливу на трудові відносини буде набувати лише більшої актуальності адже роботизація та цифровізація є незворотними явищами у розвитку людства.

Висновки. Таким чином, дослідження питання розвитку трудових відносин в умовах сьогодення є напрощуд актуальним. На нашу думку, розвиток трудового права на сучасному етапі тісно пов'язаний і залежить від трьох основних аспектів, а саме: розвитку трудових відносин в умовах правового режиму воєнного стану та відповідних законодавчих змін, дослідження яких знаходить своє відображення у науці трудового права; подальшої трансформації економічних процесів та завершення переходу до ринкових засад; розвитку інформаційних технологій та технологій штучного інтелекту, цифровізації, що мають наслідком реорганізацію виробничих процесів.

Для трудових відносин стали новими такі поняття як призупинення трудових відносин, призупинення дії окремих положень колективного договору, особливості зміни істотних умов трудового договору, комунікації між працівником та роботодавцем електронними каналами зв'язку та багато іншого. Дослідження цих питань має важливе значення для розвитку трудових відносин.

Одразу після виокремлення та дослідження проблем регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану постають правові проблеми які повинні будуть вирішені в регулюванні трудових відносин у зв'язку із розвитком штучного інтелекту. Такими проблемами є: дослідження правової природи ШІ в трудових відносинах; гарантії прав працівників при впровадженні ШІ у виробничі процеси; відповідальність за наслідки діяльності ШІ; обмеження деяких категорій професій та посад для впровадження ШІ; проблеми спільної реалізації трудових функцій між людиною та ШІ.

Таким чином, дослідження розвитку трудових відносин в умовах правового режиму воєнного стану, трансформаційних процесів в економіці, розвитку ШІ та цифровізації є основоположним викликом для науки трудового права на сучасному етапі, а їх вирішення – рушієм розвитку трудового права.

Література

1. Бутинська Р. Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 301–308.

2. Вишновецька С. В. Теорія трудового права в контексті методологічних проблем. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2008. № 2. С. 61–65.

3. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. № 71. С. 376–381.

4. Кузнецова, М. Ю. Штучний інтелект в трудових відносинах: проблеми та виклики правового регулювання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. №3. С. 520–524.

5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.

6. Постанова Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду : Рішення Верхов. Суду від 05.05.2025 № 758/4178/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072> (дата звернення: 24.10.2025).

7. Прасад А. Штучний інтелект вплине майже на 40% робочих місць у всьому світі за прогнозом МВФ. *Forbes.ua* : веб-сайт. URL: <https://forbes.ua/news/shtuchniy-intelekt-vpline-mayzhe-na-40-robochikh-mists-u-vsomu-sviti-prognoz-mvf-15012024-18497> (дата звернення: 25.10.2025).

8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 бер. 2021 р. №2136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.10.2025).

9. Хатнюк Н. С., Побіянська Н. Б., Обло-вацька Н. О. Проблеми трансформації трудового законодавства відповідно до умов воєнного стану в Україні. *ScienceRise: Juridical Science*. 2022. № 4. С. 4–10.

Анотація

Яцишин В. В. До питання розвитку трудових відносин в умовах сьогодення: від правового режиму воєнного стану до викликів, що пов'язані з розвитком штучного інтелекту. – Стаття.

У статті здійснено аналіз розвитку трудових відносин на сучасному етапі. Досліджено питання розвитку трудових відносин як в умовах завершення трансформації економіки так і в умовах правового режиму воєнного стану. Досліджено питання нових викликів для трудових відносин у зв'язку із розвитком штучного інтелекту та цифровізації.

Приділено увагу правовим проблемам які повинні будуть вирішені в регулюванні трудових відносин у зв'язку із розвитком штучного інтелекту. Такими проблемами є: дослідження правової природи ІІІ в трудових відносинах; гарантії прав працівників при впровадженні ІІІ у виробничі процеси; відповідальність за наслідки діяльності ІІІ; обмеження деяких категорій професій та посад для впровадження ІІІ; проблеми спільної реалізації трудових функцій між людиною та ІІІ.

Розглянуто вплив судової практики на розвиток трудових відносин. Проаналізовано актуальну судову практику Верховного Суду.

Проаналізовано, що для трудових відносин стали новими такі поняття як призупинення трудових відносин, призупинення дії окремих положень колективного договору, особливості зміни істотних умов трудового договору, комунікації між працівником та роботодавцем електронними каналами зв'язку та

багато іншого. Дослідження цих питань має важливе значення для розвитку трудових відносин.

Встановлено, що розвиток трудового права на сучасному етапі тісно пов'язаний і залежить від трьох основних аспектів, а саме: розвитку трудових відносин в умовах правового режиму воєнного стану та відповідних законодавчих змін, дослідження яких знаходить своє відображення у науці трудового права; подальшої трансформації економічних процесів та завершення переходу до ринкових засад; розвитку інформаційних технологій та технологій штучного інтелекту, цифровізації, що мають наслідком реорганізацію виробничих процесів.

Ключові слова: Трудове право, проблеми трудового права, воєнний стан, штучний інтелект, ІІІ.

Summary

Yatsyshyn V. V. On the issue of the development of labor relations in the present conditions: from the legal regime of martial law to the challenges associated with the development of artificial intelligence. – Article.

The article analyzes the development of labor relations at the present stage. The issue of the development of labor relations is studied both in the conditions of the completion of the transformation of the economy and in the conditions of the legal regime of martial law. The issue of new challenges for labor relations in connection with the development of artificial intelligence and digitalization is studied.

Attention is paid to legal problems that must be solved in the regulation of labor relations in connection with the development of artificial intelligence. Such problems are: research into the legal nature of AI in labor relations; guarantees of employee rights when introducing AI into production processes; responsibility for the consequences of AI activities; restrictions on certain categories of professions and positions for the implementation of AI; problems of joint implementation of labor functions between humans and AI.

The influence of judicial practice on the development of labor relations is considered. The current judicial practice of the Supreme Court is analyzed.

It is analyzed that such concepts as suspension of labor relations, suspension of the action of individual provisions of a collective agreement, features of changing the essential terms of a labor contract, communication between an employee and an employer via electronic channels of communication, and much more have become new for labor relations. The study of these issues is of great importance for the development of labor relations.

It is established that the development of labor law at the present stage is closely related and depends on three main aspects, namely: the development of labor relations under the legal regime of martial law and relevant legislative changes, the study of which is reflected in the science of labor law; further transformation of economic processes and the completion of the transition to market principles; the development of information technologies and artificial intelligence technologies, digitalization, which result in the reorganization of production processes.

Key words: labor law, problems of labor law, martial law, artificial intelligence, AI.

Дата першого надходження рукопису до видання: 28.10.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 28.11.2025

Дата публікації: 24.12.2025