

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



НОВІТНЯ ПАРАДИГМА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: НАУКОВІ ГОРИЗОНТИ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XV Всеукраїнської науково-практичної конференції,
присвяченій пам'яті члена-кореспондента НАПрН України,
заслуженого діяча науки і техніки України, доктора юридичних наук,
професора О. М. Ярошенка
(м. Харків, 10 жовтня 2025 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2025

Укладачі:

О. Г. Серeda – докторка юридичних наук, професорка;

О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, доцент;

*(кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)*

Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти : тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвячена пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О. Г. Серeda, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2025. 886 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції. Відповідальність за зміст наукової праці несе її автор.

Зміст

ВСТУП.....	16
<i>Амелічева Л. П.,</i> ФУНДАМЕНТАЛЬНІСТЬ ТА ДАЛЕКОГЛЯДНІСТЬ ПОГЛЯДІВ ВИДАТНОГО ВЧЕНОГО ОЛЕГА МИКОЛАЙОВИЧА ЯРОШЕНКА З ПИТАНЬ РОЗВИТКУ ДОКТРИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ДИСКУРСІ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ.....	18
<i>Бурак В. Я.,</i> ПРО ОЗНАКИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРАКТИЦІ СУДУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	27
<i>Вавженчук С. Я.,</i> ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ	33
<i>Венедіктов С. В.,</i> ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ СТАНДАРТІВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	36
<i>Вишиновецька С. В.,</i> АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ТРУДОВОГО КОМПЛІАЄНСУ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	41
<i>Гетьманцева Н. Д.,</i> ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	44
<i>Дараганова Н. В.,</i> СПЕЦІАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО З ОХОРОНИ ПРАЦІ У СФЕРІ ВІДНОВЛЮВАНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ	49
<i>Дрозд О. Ю.,</i> ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	55
<i>Жигалкін І. П.,</i> ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	60
<i>Запара С. І.,</i> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ.....	64
<i>Івчук Ю. Ю.,</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ КІБЕРМОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	70
<i>Коваленко О. О.,</i> НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ ЯК ПРОЯВ ДОКТРИНИ ПРЕЮДИЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ	75
<i>Костюченко О. Є.,</i> ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ	79
<i>Купіна Л. Ф.,</i> ІНСТИТУЦІЙНІ СПРОМОЖНОСТІ ДЕРЖАВИ У РОЗВИТКУ ГІДНОЇ ПРАЦІ В ПОВОЄННІЙ УКРАЇНІ...	83
<i>Кучма О. Л.,</i> ЗБІЛЬШЕНИЙ РОЗМІР ПЕНСІЇ ПРАЦЮЮЧОМУ ПЕНСІОНЕРУ ЗА РОБОТУ У ГІРСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ: ДИСКУСІЙНІ ЗМІНИ.....	89

<i>Малюга Л. Ю.,</i>	
ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	92
<i>Мельник К. Ю.,</i>	
ДО ПРОБЛЕМИ ГАЛУЗЕВОЇ НАЛЕЖНОСТІ ВІДНОСИН З ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ	99
<i>Москаленко О. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ	103
<i>Пижова М. О.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО ЧАС	106
<i>Рим О. М.,</i>	
ПРАВО НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: НОВІ ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ	110
<i>Sereda O. G., Zaika D. I.,</i>	
SOME ASPECTS OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REGULATION IN THE IT SECTOR	114
<i>Синчук С. М.,</i>	
НОВАЦІЇ У ПРАВОВОМУ МЕХАНІЗМІ ОХОРОНИ ПСИХІЧНОГО	120
<i>Сімутіна Я. В.,</i>	
ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО	124
<i>Сіроха Д. І.,</i>	
ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ : ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ	130
<i>Скоробагатько А. В.,</i>	
СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ПОТРЕБУЮТЬ РАДИКАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ.....	135
<i>Чанишева Г. І.,</i>	
ЩОДО СУБ'ЄКТІВ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК СКЛАДОВОЇ ПРЕДМЕТУ ТРУДОВОГО ПРАВА	140
<i>Шумило М. М.,</i>	
(НЕ)КОНСТИТУЦІЙНІСТЬ ОКРЕМИХ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	146
<i>Яковлєв О. А.,</i>	
ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО ТА ПЕРЕВАГА НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	151
<i>Анатійчук В. В.,</i>	
ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПОЗИЦІЇ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ	157
<i>Байло О. В.,</i>	
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ В УКРАЇНІ	164
<i>Бук М. О.,</i>	
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ІЗ СТУДЕНТАМИ ЯК НОВА ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ	168

<i>Бурка А. В.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ І ПОЛОГАМИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	171
<i>Бурнягіна Ю. М.,</i>	
ЩОДО АКТУАЛЬНИХ ПИТАНЬ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	176
<i>Встухова І. А.,</i>	
ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТУ ОКРЕМИХ ВИЗНАЧЕНЬ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ .	182
<i>Гаєвая О. В.,</i>	
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ	188
<i>Гаращенко Л. П.,</i>	
ТРУДОВИЙ КОНТРАКТ З КЕРІВНИКОМ ШКОЛИ МИСТЕЦТВ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА СУДОВА ПРАКТИКА	193
<i>Гафич О. І.,</i>	
БАЛАНС МІЖ ПРАВОМ НА ВІДПОЧИНОК І ДОСТУПНІСТЮ ПРАЦІВНИКА ОНЛАЙН: ВИКЛИКИ ЦИФРОВОЇ ЕПОХИ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ	199
<i>Гетманцев М. О.,</i>	
МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ГАЛУЗІ	203
<i>Головань Т. Г.,</i>	
СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ПРАВОВИЙ ТА ІНСТИТУЦІЙНИЙ ОРІЄНТИР ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	209
<i>Гринь Д. В.,</i>	
БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАКТИКА ВПРОВАДЖЕННЯ У ФРАНЦІЇ	214
<i>Дума О. О.,</i>	
PROBLEMS THAT ARISE IN THE PROCESS OF ADAPTING UKRAINIAN LABOR LEGISLATION TO EU STANDARDS.....	218
<i>Жеребцов Д. Є.,</i>	
ПРИНЦИП ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРИНЦИП ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ У ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ.....	222
<i>Зварич Р. В.,</i>	
КОНСТИТУЦІЙНІ ПІДСТАВИ ЗАСТОСУВАННЯ ОБМЕЖЕНЬ У СФЕРІ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	228
<i>Зіноватна І. В.,</i>	
ЩОДО ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРУ ПРО ПОВНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	232
<i>Іванов Ю. Ф.,</i>	
ДОДЕРЖАННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ ОБ'ЄКТІВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА ОТРИМАННЯ ОДНОРАЗОВОЇ ДОПОМОГИ	236

<i>Конопельцева О. О.,</i>	
ЩОДО ПИТАНЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПСИХІАТРИЧНИХ ОГЛЯДІВ У СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	243
<i>Костогриз Я. О.,</i>	
СУТНІСТЬ ТРУДО-ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ	247
<i>Кохан Н. В.,</i>	
ПРО НЕОБХІДНІСТЬ РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ ПРИНЦИПИ ТА ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....	250
<i>Кравцов Д. М.,</i>	
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАТРИМКУ РОЗРАХУНКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ – ЧИ ОБГРУНТОВАНІ ОБМЕЖЕННЯ?	255
<i>Красюк Т. В.,</i>	
БУЛІНГ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ : ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ.....	261
<i>Лукань М. О.,</i>	268
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ КРАЩИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ПРАКТИК І СТАНДАРТІВ.....	268
<i>Луценко О. Є.,</i>	
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ІДЕЇ ЩОДО НОВІТНЬОЇ ПАРАДИГМИ ТРУДОВОГО ПРАВА В НАУКОВОМУ ДОРОБКУ О. М. ЯРОШЕНКА ТА ЇХ ПОДАЛЬША ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ У НАУКОВИХ КОЛАХ	274
<i>Макаров М. В.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	279
<i>Мехеда В. Д.,</i>	
ЩОДО ПИТАННЯ НАДАННЯ ВІДПУСТОК У ЗВ'ЯЗКУ З ХВОРОБОЮ ТА ДЛЯ ЛІКУВАННЯ ПІСЛЯ ПОРАНЕННЯ (КОНТУЗІЇ, ТРАВМИ АБО КАЛІЦТВА) ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	287
<i>Орловський О. Я.,</i>	
ПРЕДМЕТ СПОРІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ	291
<i>Панченко А. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА РІВНІ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ.....	295
<i>Панченко О. І.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУБ'ЄКТІВ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКУ	299
<i>Пожарова О. В.,</i>	
ПРАВО НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	303
<i>Пунтус Д. А.,</i>	
ВЛАСНІ ПРИНЦИПИ ЯК КРИТЕРІЙ ВИОКРЕМЛЕННЯ ГАЛУЗІ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	306

<i>Свічкарьова Я. В.,</i>	
ЩОДО ФАКТУ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З «ПРАВИЛАМИ ПОВЕДІНКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ» (СТ. 142 КЗПП УКРАЇНИ)	310
<i>Сільченко С. О.,</i>	
ПРАВО НА ПЕНСІЮ: ДИЛЕМА СПРАВЕДЛИВОСТІ	316
<i>Сіньова Л. М.,</i>	
ЩОДО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ	325
<i>Смолярова М. Л.,</i>	
НЕМАТЕРІАЛЬНІ СТИМУЛИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	330
<i>Соловійов О. В.,</i>	
ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВТРАТОЮ ДОВІРИ	332
<i>Тараненко Л. С.,</i>	
ЮРИДИЧНИЙ СУПРОВІД ОТРИМАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ І ДОПОМОГ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ	338
<i>Татаренко Г. В., Канський О. А.,</i>	
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У НОВІТНІЙ ПАРАДИГМІ ТРУДОВОГО ПРАВА: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ	343
<i>Ткаченко В. С.,</i>	
ПОШИРЕННЯ ГАРАНТІЙ ЄС ПРО РОБОЧИЙ ЧАС НА ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ВИМІРІ.....	351
<i>Трунова Г. А.,</i>	
ЩОДО ПРОБЛЕМИ «НЕВИКОРИСТАННЯ» (NON-TAKE-UP) ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	354
<i>Чуприна Ю. А.,</i>	
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ.....	358
<i>Швець Н. М.,</i>	
ПОРУШЕННЯ ПРАВА НА ПРИВАТНІСТЬ ЯК НАСЛІДОК ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВИКЛИКИ, ЗАГРОЗИ ТА ПРОФІЛАКТИКА	362
<i>Шевєрдіна В. І.,</i>	
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ЇХ ВИДИ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ В УКРАЇНІ	368
<i>Юзько Т. М.,</i>	
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ЗАСОБИ ОХОРОНИ ПРАВА НА ЖИТТЯ У СФЕРІ ПРАЦІ	374
<i>Лайков С. М., Базій О. В.,</i>	
ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	379

<i>Маленко О. В.,</i>	
ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ СТОРІН ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ДЕРЖАВИ.....	383
<i>Аксьонов Д. В.,</i>	
ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ДЛЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОДАТКОВИХ ПІЛЬГ	389
<i>Білик О. С.,</i>	
ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ВИКЛИКИ ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	391
<i>Бодрухіна К. І.,</i>	
ЕКОЛОГІЧНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.....	396
<i>Бондаренко А. В.,</i>	
ТРУДОВИЙ СПІР ПРО ПРАВО ТА ПРО ІНТЕРЕС: СУТНІСТЬ ТА ЮРИДЧНІ НАСЛІДКИ РОЗМЕЖУВАННЯ	400
<i>Гапочка В. М.,</i>	
ЩОДО СУБ'ЄКТІВ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ.....	407
<i>Грецьких А. О.,</i>	
ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА САМОЗАХИСТ: ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	411
<i>Дячок Д. І.,</i>	
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОСЛУЖБОВЦІВ США	415
<i>Завада Т. Р.,</i>	
ДОГЛЯД НА НЕПРОФЕСІЙНІЙ ОСНОВІ: ДЕЯКІ ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВЧОМУ РЕГУЛЮВАННІ.....	420
<i>Іськов В. О.,</i>	
ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ	424
<i>Казімирова О. О.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ...	428
<i>Кириленко П. В.,</i>	
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ В УМОВАХ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ	435
<i>Кравченко В. В., Пєвнєв О. С.,</i>	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ	438
<i>Лифар В. В.,</i>	
ВІЙСЬКОВІ ОБЛІГАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ ДЕРЖАВИ І ПРАЦІВНИКІВ	445
<i>Марченко М. Ю.,</i>	
«ДОДАТКОВІ» ЧИ «СПЕЦІАЛЬНІ» ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: УСУНЕННЯ ПРАВОВОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	448

Мосенцова Н. О.,

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ.	452
--	-----

Мусіюк Т. В.,

ПРАВО ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ЯКІ ЗАЛИШИЛИСЬ БЕЗ ПІКЛУВАННЯ БАТЬКІВ НА ЖИТЛО ЯК КОНСТИТУЦІЙНА ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	457
--	-----

Нестеренко Д. М.,

ПРИНЦИП РІВНОСТІ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ – ФУНДАМЕНТАЛЬНИЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА.....	463
---	-----

Пищенко Б. О.,

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ	468
--	-----

Романов О. І.,

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИПЛАТИ МОБІЛІЗОВАНИМ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ГРОШОВОЇ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА НЕОТРИМАНЕ РЕЧОВЕ МАЙНО	472
---	-----

Свистунова О. В.,

РОЛЬ УПОВНОВАЖЕНОГО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ (ОМБУДСМЕНА) У ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОМУ ГАРАНТУВАННЮ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	477
--	-----

Синчук С. М.,

ЗАКОНОДАВЧЕ ВИЗНАЧЕННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ У ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	479
---	-----

Сітніков М. Р.,

ЩОДО РІВНОСТІ СТОРІН КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ З УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ УГОД І ДОГОВОРІВ	483
--	-----

Солдатов О. О.,

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ПИТАННІ СПРАВЕДЛИВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРОКУРОРА	487
---	-----

Станішевська О. С.,

СЕРЕДОВИЩЕ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	493
--	-----

Стрійський Ю. В.,

ПОВНОВАЖЕННЯ ПРОФСПІЛКИ В ПРОЦЕСІ РОЗРОБКИ І ПРИЙНЯТТЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ.....	500
--	-----

Харкевич О. О.,

СУЧАСНИЙ СТАН МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	504
--	-----

Циганенко С. В.,

СУБ'ЄКТИВНЕ ПРАВО ТВОРЧОГО ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ	511
---	-----

Цюпа С. В.,

ВЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ НА ТЛУМАЧЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ КОНСТРУКЦІЇ «ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ»	514
---	-----

Шаповалова К. Р.,

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ КЛІМАТИЧНИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ: ВИКЛИКИ, РИЗИКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	517
--	-----

Юркевич Є. В.,

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ	524
---	-----

Яковлев Д. В.,

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ – ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА	529
--	-----

МОЛОДІ НАУКОВЦІ

Ахчи С. І.,

ВИКЛИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ	533
---	-----

Балабан М. М.,

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	537
--	-----

Бензлюк Я. О.,

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВЕТЕРАНІВ	541
---	-----

Білецький А. А.,

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ (СТ. 21-1 КЗПП УКРАЇНИ): ПОСТАНОВКА ПИТАННЯ	545
--	-----

Білик Н. І.,

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ (ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА, ФРІЛАНС, ГІГ-КОНТРАКТИ): ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ	550
--	-----

Блудова В. А.,

ВПЛИВ ВОЄННОЇ АГРЕСІЇ РФ НА ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ З ДОСВІДОМ КРАЇН ЄС, ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ ЗБРОЙНІ КОНФЛІКТИ	556
---	-----

Бойко В. А.,

НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ	562
---	-----

Буднік І. О.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	566
---	-----

Бурмістров О. А.,

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	569
--	-----

Візничак І-Д. В.,

РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ УКРАЇНСЬКИХ ВІЙСЬКОВИХ	573
---	-----

Вовк Д. О.,

ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	578
--	-----

Возняк П. О.,

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ	585
--	-----

Гаркавенко Д. В.,

ДО ПИТАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОГУЛ ...	588
---	-----

<i>Герасименко А. В.,</i>	
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ І ТРУДОВІ ПРАВА: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ЗАКОНОДАВСТВА.....	591
<i>Гілей В. А.,</i>	
ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: НОВІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА	595
<i>Глуценко М. І.,</i>	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	600
<i>Гоженко Д. Ю.,</i>	
НЕТИПОВА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ : ПОНЯТТЯ, ВИДИ, ПРИЧИНИ, НЕДОЛІКИ	604
<i>Головецький М. В.,</i>	
ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ГЛОБАЛЬНИЙ СТАНДАРТ: ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ КОНВЕНЦІЙ МОП В УКРАЇНСЬКЕ ПРАВО В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	608
<i>Головчук В. М.,</i>	
СУЧАСНИЙ СТАН ЗАКОНОДАВЧОГО ТА ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ПРАЦІВНИКІВ.....	611
<i>Горай С. В.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНОСТІ	615
<i>Грекова А. П.,</i>	
ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПРАКТИКА	620
<i>Грузін А. М.,</i>	
СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ЗАСУДЖЕНИХ ОСІБ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	623
<i>Грузіна О. В.,</i>	
ГНУЧКІ РЕЖИМИ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКА.....	629
<i>Данилова В. О.,</i>	
ТРУДОВІ ПРАВА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ	634
<i>Данілейко К. Ю.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДО НАДУРОЧНИХ РОБІТ	638
АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА У СФЕРІ НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРИХОВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ШЛЯХОМ ЇХ ЗАМІНИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИМИ	645
<i>Демчук А. А.,</i>	
ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА.....	651
<i>Дутко А. В.,</i>	
СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	654
<i>Жеребний В. О.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	657

<i>Жулій П. В.,</i>	
ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ У ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ.....	662
<i>Заболотня Н. В.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	665
<i>Іщук Д. І.,</i>	
ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: НОВІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	670
<i>Карпець А. В.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	676
<i>Коваленко Т. О.,</i>	
ПРАВО НА ПРАЦЮ – ОСНОВНЕ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ПРАВО ЛЮДИНИ, РЕАЛІЗАЦІЯ ЯКОГО У ФОРМІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ДОЗВОЛЯЄ ЗАРОБЛЯТИ НА ЖИТТЯ ПРАЦЕЮ	681
<i>Коваль А. Ю.,</i>	
БАЛАНС МІЖ ЗАХИСТОМ ПРАВ ПРАЦІВНИКА І ЗБЕРЕЖЕННЯМ ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦЯ	687
<i>Конопліна Т. В.,</i>	
МІЖНАРОДНІ МОДЕЛІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	690
<i>Кошубінська В. С.,</i>	
ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКА В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ	695
<i>Кравець В. М.,</i>	
ГІГ-ЕКОНОМІКА ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	698
<i>Лецак І. П.,</i>	
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	704
<i>Ляшенко В. О.,</i>	
СУЧАСНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	708
<i>Мазітов Д. Є.,</i>	
МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ..	714
<i>Мисьо А. В.,</i>	
ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	718
<i>Мороз В. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДСТАВІ СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ.....	722
<i>Мороз М. О.,</i>	
РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПУСКУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ МІЖНАРОДНИМ СТАНДАРТАМ	726
<i>Москвітін А. С.,</i>	
ПРОБЛЕМАТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	730
<i>Москусенко І. Є.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	736

<i>Настаченко Є. О.,</i>	
РЕГУЛЮВАННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ: ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ СТАНДАРТІВ МОП В УКРАЇНІ	740
<i>Новаковська У. Ю.,</i>	
ІНКЛЮЗИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ПРАВА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	743
<i>Нудьга Є. О.,</i>	
ПРАВО НА ВІДПУСТКУ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ.....	747
<i>Пахомов А. К.,</i>	
МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЯК ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	750
<i>Пилипюк Д. А.,</i>	
ПРАВО НА «ВІДКЛЮЧЕННЯ» В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	753
<i>Підгородецька В. В.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	757
<i>Піскова С. В.,</i>	
ГНУЧКИЙ РОБОЧИЙ ЧАС ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ.....	762
<i>Подколзіна С. С.,</i>	
ПРАВА МОЛОДІ НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ: НОВІТНІ ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	767
<i>Прокопенко К. С.,</i>	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ СВОБОДИ У СФЕРІ ПРАЦІ	772
<i>Рибак А. О.,</i>	
ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ТА БІЖЕНЦІВ....	777
<i>Ріжнікова Н. З.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ	780
<i>Сидор Я. В.,</i>	
МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК СОЦІАЛЬНИЙ СТАНДАРТ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ..	784
<i>Сіліна М. О.,</i>	
ПРОБЛЕМИ ДОКАЗУВАННЯ МОБІНГУ ЯК ПІДСТАВИ ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: БАЛАНС МІЖ ЗАХИСТОМ ВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА ТА МОЖЛИВІСТЮ ЗЛОВЖИВАНЬ	787
<i>Сімка М-А. Р.,</i>	
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ: ЗАКОНОДАВЧІ ГАРАНТІЇ.....	792
<i>Скрипка А. В.,</i>	
ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	799

Слободенюк С. М.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ НА ШЛЯХУ ДО ЄС: ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ..... 802

Сосновик А. В.,

МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЇХ
ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ 807

Спаскіна К. О.,

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 811

Срібна А. В.,

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН
ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ 816

Сусанін Є. К.,

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БЕЗРОБІТНИХ В УКРАЇНІ 822

Тітов М. О.,

ПРАВОВИЙ СТАТУС ФРІЛАНСЕРІВ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ 825

Ткач Ю. В.,

ЩОДО МІГРАЦІЇ ТРУДОВОЇ СИЛИ: ТРУДОВІ ПРАВА УКРАЇНЦІВ ЗАКОРДОНОМ..... 828

Толубаєва К. О.,

ВИЩА ОСВІТА ЯК ОДНА ІЗ ВИМОГ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ 834

Торко А. В.,

ЕЙДЖИЗМ У СФЕРІ ПРАЦІ: ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ В УКРАЇНІ
..... 839

Циба В. О.,

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ВІЙНИ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРУДОВЕ ПРАВО
..... 844

Цьона В. В.,

ВИКЛИКИ ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА У ЗВ'ЯЗКУ З РОЗВИТКОМ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ 848

Чепурна В. А.,

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ І
ПРАЦІ..... 853

Чухіль О. Ю.,

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З МОБІЛІЗОВАНИМ ПРАЦІВНИКОМ
..... 855

Шевченко К. В.,

ДО ПИТАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ 860

Шпильовий С. С.,

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 864

Штепа І. Ю.,

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ... 867

Штурхецька А. А.,

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЫГНЕНЬ ДЛЯ
ПРОКУРОРІВ 872

Юдіна А. Г.,

ЗАХИСТ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ 875

Янусь Я. О.,

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВА, ОБОВ'ЯЗКИ ТА ГАРАНТІЇ 881

ВСТУП



XV Всеукраїнська науково-практична конференція «Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти», присвячена пам'яті члена-кореспондента Національної академії правових наук України, Заслуженого діяча науки і техніки України, доктора юридичних наук, професора Олега Миколайовича Ярошенка, стала важливою подією в науковому житті юридичної спільноти України. Проведення конференції є свідченням глибокої поваги до видатного вченого, педагога, наставника і людини, яка зробила неоціненний внесок у розвиток правової науки та освіти.

Олег Миколайович Ярошенко народився 12 жовтня 1973 року в селі Дмитрівка Лебединського району Сумської області. У 1996 році він з відзнакою закінчив Національну юридичну академію України імені Ярослава Мудрого, з якою пов'язав усе своє життя. Пройшовши шлях від асистента до проректора з навчально-методичної роботи, Олег Миколайович зробив вагомий внесок у розвиток Університету, формування сучасних підходів до навчального процесу та наукових досліджень у галузі трудового права.

Його наукова спадщина налічує понад п'ятсот праць, серед яких монографії, підручники, науково-практичні коментарі, статті, що стали методологічною основою для подальших досліджень трудового права та права соціального забезпечення. Професор Ярошенко активно долучався до розробки проєктів важливих законодавчих актів, зокрема Трудового кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про вищу освіту», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійний розвиток працівників» та інших.

Як педагог і наставник, Олег Миколайович виховав не одне покоління юристів, для яких став прикладом високої культури, принциповості, людяності та професійної відданості. Його лекції вирізнялися глибиною змісту, логічністю, поєднанням теорії та практики, а його особистий приклад надихав студентів і колег.

Олег Миколайович був не лише видатним ученим, а й людиною щирою, відкритою, чуйною. Його людяність, інтелігентність і готовність підтримати кожного створювали в колективі атмосферу довіри та взаємоповаги. Світла пам'ять про нього залишиться у серцях усіх, хто мав честь знати його особисто й працювати поруч.

Проведення цієї конференції та підготовка збірника тез – це не лише науковий захід, а й акт вшанування пам'яті Олега Миколайовича Ярошенка, чиє життя й діяльність стали символом відданості науці, університету та ідеалам справедливості. Учасники конференції, розвиваючи наукові ідеї, яким він присвятив своє життя, продовжують його справу – утвердження верховенства права, соціальної справедливості та поваги до людини праці.

2. Проєкт Трудового кодексу України від 12.01.2024. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf

3. Постанова Закарпатського апеляційного суду від 9 листопада 2022 р. Справа № 303/6782/21 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107533510>

4. Постанова Вінницького апеляційного адміністративного суду від 16 січня 2014 р. Справа № 802/2952/13-а URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/36796048>

5. Рішення Сокальського районного суду Львівської області від 4 червня 2015 р. Справа № 454/308/15-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70304132>

6. Сільченко С. О. Звільнення з ініціативи роботодавця: про всі нюанси: ч. 2 URL: https://biz.ligazakon.net/aktualno/8107_zvlnennya-z-ntsativi-robotodavtsya-pro-vs-nyuansi-ch2

Анатійчук В. В.,

канд. юрид. наук, асистент кафедри приватного права,
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПОЗИЦІЇ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Сучасні цифрові технології збільшують свою присутність майже у всіх сферах. Вони здатні замінювати людину, як потенційного працівника, не тільки при виконанні фізичної роботи, операцій, а й у інтелектуальній праці: у банк Інгу, логістиці, охороні здоров'я, страхуванні тощо. Для сучасного етапу є характерним поширення дистанційної праці, на основі онлайн-платформ, що породжує, у свою чергу, певні проблеми пов'язані із технічними аспектами правової організації праці так із захистом їх трудових прав. Законодавець реагує на ці проблеми шляхом адаптації норм трудового законодавства до нових форм

зайнятості, наприклад, запроваджуючи до КЗПП України норми, присвячені дистанційні і надомній праці, спрощеного режиму робочого часу тощо.

Трансформація трудової діяльності означає зміни у соціально-трудових відносинах, де сучасні технології формують цифровий ринок праці, цифрову зайнятість, цифрове робоче місце. Сектор Гіг-економіки формує нові моделі роботи, що характеризуються довго і коротко тривалістю, договірним характером умов праці, (якщо інше не передбачено законодавством). Права приватної власності на засоби виробництва роботодавця перестають мати вирішальне значення, оскільки він втрачає монополію на засоби виробництва, які стають доступними самим працівникам, які мають доступ до цифрових технологій та вміння застосовувати їх у професійних та особистих цілях, іншими словами наділені цифровою компетентністю (цифровим капіталом). В сучасних умовах саме цифрова компетентність є однією з головних компетенцій сучасного працівника, від якої залежить можливість отримати знання та удосконалити не тільки свої професійні навички, а й набути їх у інших сферах життєдіяльності. Слід підкреслити, що на сучасному етапі господарювання в Україні на ринку праці діють різношерсті процеси, одні з яких зумовлюють дефіцит робочої сили, зменшення чисельності населення внаслідок її міграції, що зумовлена військовою агресією росії проти України, а інші - скороченням рівня зайнятості як результату впровадження цифрових технологій у різні сфери життєдіяльності суспільства.

В умовах цифрової трансформації постає питання, чи розвивається трудове законодавство відповідно до завдань, поставлених у ст. 1 КЗпП України: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Звісно, що ці завдання потребують суттєвого оновлення, оскільки проблеми, що виникають та

загострюються в період цифрових технологій, вимагають нових рішень як у визначенні завдань так і забезпеченні генеральної мети КЗпП України. Якщо звернутися до проекту Трудового кодексу України, то його метою є «встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців» (ст. 1 Проекту) [6]. Необхідно зауважити, що ст.1 Проекту Трудового кодексу України підкреслює соціальний акцент трудового права в цілому, який випливає із самої суті соціальної держави (ст. ст. 1, 3 Конституції України). Мова йде про державні гарантії трудових прав та свобод громадян. Держава бере на себе зобов'язання забезпечити свободу праці, заборонити дискримінацію та примусову працю [4; 3] та створює певні механізми забезпечення цих зобов'язань.

Трудові відносини у предметі трудового права займають визначальне місце, оскільки відносини, що безпосередньо пов'язані з трудовими, є своєрідною інфраструктурою власне трудових відносин, забезпечуючи їх працевлаштування, організацію і управління підприємства, установи, організації, порядок (процедуру) прийняття локальних актів, професійного розвитку працівників, юрисдикційного захисту у разі порушення їх трудових прав і інтересів, що і згуртовує відносини у єдину систему - галузь права. Без трудових відносин всі інші, безпосередньо з ним пов'язані відносини втрачають сенс. Відповідно, захист прав та інтересів працівника, а відтак і роботодавця повинна бути тією метою, яка поставлена у КЗпП України. Адже у ринковій економіці захист роботодавця як суб'єкта трудових відносин є необхідним, нарівні з працівником, оскільки в результатах його роботи не менше, ніж він сам, зацікавлена держава. Водночас, в науці трудового права, у судовій практиці (актах вищих судових органів) червоною ниткою проходить лінія захисту слабшої сторони – працівника. Часто вчені зауважують, що у трудових відносинах одна із сторін - працівник є слабкішою, залежною стороною, відповідно можна констатувати, що баланс інтересів може бути забезпечений тільки з урахуванням специфіки суб'єктів трудового відношення. Оскільки

науковий прогрес, що викликаний цифровізацією є результатом цілеспрямованої поведінки людей, то і відповідним є те, що і трудове законодавство повинно рухатися до мети і завдань, визначених трудовим правом в цілому.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р «Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року» передбачено, що «Стратегія успішного розвитку національних економічних систем держав-лідерів останніми роками тісно пов'язана з лідерством у дослідженнях і розробках, появою нових знань, розвитком високотехнологічного виробництва і створенням масових інноваційних продуктів. Розвиток інноваційного потенціалу - це не тільки шлях динамічного розвитку та успіху, а і засіб забезпечення безпеки та суверенітету держави, її конкурентоспроможності у сучасному світі» [5].

Сьогодні необхідно говорити про реформування, забезпечення гнучкості трудового законодавства та оптимального узгодження інтересів працівника та роботодавця у трудових відносинах. Звичайно, потрібно прагнути до економічних змін, нових її форм, яких вимагає життя, і, що важливо, поєднувати їх з тими, які ще не вичерпали себе. Як показує історія, самотійність трудових відносин, що виникли на основі трудового договору, відмінних від цивільних, показали, що трудовий договір має своїм предметом цінність особливого роду - здатність людини до праці, яка за своєю суттю невіддільна від особистості цієї людини [2, с. 124]. Відповідно, потрібно і починати з праці, визначивши її поняття з правової точки зору, ознаки, властивості, специфіку у нових економічних стандартах та на основі вказаного запропонувати нову модель її функціонування в умовах цифрової ери. Це дасть змогу правильно визначати природу трудових відносин, в основі яких закладена праця та скорегувати правовий статус сторін як працівника так і роботодавця.

Сучасні технології змінюють організацію виробництва, способи здійснення трудової функції, процес взаємодії між працівниками та роботодавцями. Звісно, що проблеми постійно виникали і будуть виникати, проте трудовому законодавству під силу їх вирішувати. Законодавець і судова

практика стоять на позиції гарантій трудових прав і свобод громадян та захисту прав та інтересів працівників та роботодавців як стратегічної мети і завдань трудового права. А це, у свою чергу, покладало і покладає на соціальну державу обов'язок забезпечувати людино-центриський підхід до сьогоденного і майбутнього трудового права як галузі.

При розробці законопроектів в сфері трудових відносин необхідно пам'ятати, що більша частина нашого населення – це робітники, а не роботодавці, тому жодна реформа не може проводитися з лейтмотивом потенційного або реального звуження фундаментальних прав людини, якими є трудові та профспілкові права. Реформа трудового законодавства повинна базуватись на дотриманні основних принципів трудового права (свобода праці й зайнятості, заборона примусової праці та дискримінації в праці; право на працю, захист від безробіття, допомога у працевлаштуванні та матеріальна підтримка безробітних; рівноправність у праці й зайнятості, тощо), залученні сторін соціального діалогу до обговорення та узгодження законопроектів, відповідність передовим світовим та європейським практикам і стандартам в сфері трудового законодавства [1, с. 11].

Міжнародна організація праці теж віддає пріоритет трудовим правовідносинам у їх сталому розумінні. У Доповіді Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці у січні 2019 р. наголошується на тому, що МОП слід звернути особливу увагу на необхідність поширення захисту трудових прав працюючих незалежно від форми трудової діяльності, включаючи неформальну зайнятість, самозайнятих осіб та працюючих через онлайн-платформи.. Міжнародна організація праці прийняла у 2006 р. Рекомендацію № 198 «Щодо трудових відносин», в якій закріплено, що «національна політика повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на боротьбу з замаскованими трудовими відносинами оскільки це позбавляє працівників належного захисту»[7]. Важливим є те, що у п. 9 Рекомендації вказується найважливіший принцип визначення факту наявності трудових відносин: пріоритет фактів, а не

формальностей. Цей принцип є направляючим при кваліфікації відносин в якості трудових у більшості країн світу.

Соціальна-економічна сфера в Україні завжди потребувала державної підтримки з огляду на невисокі темпи розвитку економіки і супутні проблеми низької оплати праці, невчасного перегляду розміру мінімальної заробітної плати, її невідповідності сучасним економічним потребам працівників, особливо це відчутно у зв'язку з воєнними діями, викликаними російською агресією росії проти України. Для населення праця виступає основним джерелом доходів, тому безперешкодна реалізація особою конституційного права на працю і отримання захисту цього права у разі його порушення є надзвичайно важливим для гарантування достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, проголошеного у статті 48 Конституції України.

Цифровізація економіки спрямовує працівника до необхідності отримання нових знань - відповідних компетенцій, навіть тих, які не є властиві для професії працівника. Застосування автоматизованих інформаційних технологій, викликають потребу у володінні тими навичками що тривалий час вважалися компетенцією працівників ІТ-індустрії. Але інновації в сфері інформаційно-комунікаційних технологій простежується як у професійній діяльності кожного працюючого так і в повсякденному його житті. Відповідно, відбудеться певна трансформація у професійній оцінці працівників, оскільки напрямки таких змін можна побачити у вимогах щодо наявності певних знань, умінь та навичок застосування інформаційно-комунікаційних технологій у конкретній предметній галузі. Мова йде не просто про збільшення швидкості виконання працівником поточних операцій, а й про зміну технології праці, тобто про трансформацію набору методів та засобів, за допомогою яких виконується той чи інший вид роботи. У цих умовах значно зростає роль професійної адаптації: здатності працівника відповідати новим вимогам, новим процесам, видам робіт, реалізовувати теоретичні знання на практичні навички, аналізувати позитивну і негативну динаміку розвитку бізнес-процесів організації.

Оскільки економіка тісно пов'язана з працею, суттєвих змін потрібно вбачати у відносинах зайнятості. І це вже спостерігається на ринку праці України.

Необхідно оцінити можливості працездатного населення, розробити державну систему перепідготовки кадрів для різних галузей промисловості та сфер діяльності, переглянути систему професійних стандартів за галузями, державні освітні стандарти для різних рівнів освіти в країні для отримання нових компетенцій. Де б не виконувалася робота, якого характеру вона б не набувала, праця економічно залежного суб'єкта (а таким є майже кожен, що виконує роботу, чи надає послуги), все ж таки матиме ознаки, характерні для трудового договору: особистий характер, визначену роботу (трудову функцію), дія за вказівкою та на користь роботодавця за обумовлену винагороду. Не включити такий договір у сферу трудового законодавства означає позбавити слабшого суб'єкта - працівника захисту.

Не дивлячись на чисельні реформи в сфері соціально-економічних відносин, основним фактором для трудового права будуть виступати соціально значущі потреби, що є незмінними для працівника – основного виробника матеріальних благ. Праця, як і раніше, залишається основним способом отримання засобів для існування для більшості працездатного населення. І саме «дія людини, спрямована на задоволення цих потреб, призводить до виникнення певних зв'язків та відносин» та створює необхідну основу для повноцінної адаптації трудового права до нових умов.

Список використаних джерел:

1. Внучко С., Скорик М. Стандарти регулювання трудових відносин: правові норми ЄС та України. Київ, 2021. 63 с. URL: <https://kgsi.org.ua/sites/default/files/projects/standarti-regulyuvannya-trudovikhfin.pdf>
2. Гетьманцева Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592 с.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 8 вересня 2005 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

4. Про зайнятість населення від 5 липня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

5. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>

6. Проект Трудового кодексу України. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/nt4655?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01

7. Щодо трудових відносин : Рекомендація Міжнародної організації праці від 15 червня 2006 р. № 198. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf

Байло О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ В УКРАЇНІ

Конституцією України кожному гарантовано право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню.

Прояви психологічного тиску і жорстокості на виробництві є глобальною проблемою. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я 70% знущань відбувається словесно: принизливі обзивання, глузування, жорстока критика, висміювання та ін. На жаль, кривдник часто залишається непоміченим, однак образи безслідно не зникають для «об'єкта» приниження [1].

Наукове видання

НОВІТНЯ ПАРАДИГМА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: НАУКОВІ ГОРИЗОНТИ

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
XV Всеукраїнської науково-практичної конференції,
присвяченій пам'яті члена-кореспондента НАПрН України,
заслуженого діяча науки і техніки України, доктора юридичних наук,
професора О. М. Ярошенка

(м. Харків, 10 жовтня 2025 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Укладачі:

Середи Олена Григорівна

Соловійов Олексій Володимирович

Видається в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *О. В. Соловійов*