

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. Середа – 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. Середа, 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
--	-----

<i>Юркевич Є. В.,</i>	
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ	524
<i>Яковлев Д. В.,</i>	
ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ – ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА	529

МОЛОДІ НАУКОВЦІ

<i>Ахчи С. І.,</i>	
ВИКЛИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ	533
<i>Балабан М. М.,</i>	
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	537
<i>Бензлюк Я. О.,</i>	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВЕТЕРАНІВ	541
<i>Білецький А. А.,</i>	
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ (СТ. 21-1 КЗПП УКРАЇНИ): ПОСТАНОВКА ПИТАННЯ	545
<i>Білик Н. І.,</i>	
ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ (ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА, ФРІЛАНС, ГІГ-КОНТРАКТИ): ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ	550
<i>Блудова В. А.,</i>	
ВПЛИВ ВОЄННОЇ АГРЕСІЇ РФ НА ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ З ДОСВІДОМ КРАЇН ЄС, ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ ЗБРОЙНІ КОНФЛІКТИ	556
<i>Бойко В. А.,</i>	
НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ	562
<i>Буднік І. О.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	566
<i>Бурмістров О. А.,</i>	
ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	569
<i>Візничак І-Д. В.,</i>	
РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ УКРАЇНСЬКИХ ВІЙСЬКОВИХ	573
<i>Вовк Д. О.,</i>	
ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА АВТОМАТИЗАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	578
<i>Возняк П. О.,</i>	
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ	585
<i>Гаркавенко Д. В.,</i>	
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

<i>Слободенюк С. М.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ НА ШЛЯХУ ДО ЄС: ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ.....	802
<i>Сосновик А. В.,</i>	
МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ	807
<i>Спаскіна К. О.,</i>	
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	811
<i>Срібна А. В.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	816
<i>Сусанін Є. К.,</i>	
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БЕЗРОБІТНИХ В УКРАЇНІ	822
<i>Тітов М. О.,</i>	
ПРАВОВИЙ СТАТУС ФРІЛАНСЕРІВ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ	825
<i>Ткач Ю. В.,</i>	
ЩОДО МІГРАЦІЇ ТРУДОВОЇ СИЛИ: ТРУДОВІ ПРАВА УКРАЇНЦІВ ЗАКОРДОНОМ.....	828
<i>Толубаєва К. О.,</i>	
ВИЩА ОСВІТА ЯК ОДНА ІЗ ВИМОГ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ	834
<i>Торко А. В.,</i>	
ЕЙДЖИЗМ У СФЕРІ ПРАЦІ: ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ В УКРАЇНІ	839
<i>Циба В. О.,</i>	
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ВІЙНИ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРУДОВЕ ПРАВО	844
<i>Цьона В. В.,</i>	
ВИКЛИКИ ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВА У ЗВ'ЯЗКУ З РОЗВИТКОМ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	848
<i>Чепурна В. А.,</i>	
ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ І ПРАЦІ.....	853
<i>Чухіль О. Ю.,</i>	
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З МОБІЛІЗОВАНИМ ПРАЦІВНИКОМ	855
<i>Шевченко К. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	860
<i>Шпильовий С. С.,</i>	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	864
<i>Штепа І. Ю.,</i>	
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.

кількості практичних та теоретичних питань, які потребують подальшого дослідження.

Список використаних джерел:

1. Про професійну освіту : Закон України від 21.08.2025 № 4574. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20> (дата звернення: 03.10.2025 р.).
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 03.10.2025 р.).
3. Про децентралізацію законодавства України : Закон України від 21.04.2022 № 2215. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20> (дата звернення: 03.10.2025 р.).

Бурка А. В.,

докторка філософії, доцентка

доцентка кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ І ПОЛОГАМИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами як правило є обов'язковою для працівників у багатьох країнах, але її застосування не завжди однакове. Тривалість відпустки, розмір допомоги та конкретні вимоги відрізняються залежно від юрисдикції тої чи іншої країни. Деякі роботодавці можуть пропонувати працівникам додаткові виплати у зв'язку з вагітністю та пологами в рамках своїх трудових договорів або подовжену відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

Згідно із законодавством Словацької Республіки відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами [1] триває 34 тижні, з яких перші 6 тижнів є

обов'язковими для матері, а решту може розділити з батьком. Якщо народжується більше однієї дитини, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами продовжується ще на 2 тижні для кожної дитини. Розмір допомоги у період відпустки дорівнює 80 % від середньої заробітної плати матері.

У Словенії тривалість відпустки становить [2] 105 обов'язкових днів, які необхідно використати до та/або після народження дитини. У разі народження дитини з інвалідністю або серйозним хронічним захворюванням обов'язкова відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами становить 180 днів. Виплати у період відпустки надаються у розмірі 100 % від середньої заробітної плати матері.

У Польщі відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами належить до обов'язкових [3] та залежить від кількості дітей, народжених при одних пологах, і становить: 20 тижнів – у разі народження однієї дитини; 31 тиждень – у разі народження двох дітей; 33 тижні – у разі народження трьох дітей; 35 тижнів – у разі народження чотирьох дітей; 37 тижнів – у разі народження п'яти і більше дітей. Право на такий вид відпустки має будь-яка працівниця, яка народила дитину, незалежно від виду трудового договору, на підставі якого вона працює. Виплати під час відпустки становлять 100 % середньої заробітної плати матері.

Якщо працівниця не брала відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами до пологів, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами починається з дня пологів. Після пологів мати повинна використати 14 тижнів відпустки в обов'язковому порядку. Вона може відмовитися від решти 6 тижнів відпустки та повернутися до роботи за умови, що: решту декретної відпустки використовує працівник-батько, який виховує дитину, або протягом періоду, що відповідає залишку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, особистий догляд за дитиною здійснює застрахований батько дитини, який перервав свою економічну діяльність для забезпечення цього догляду.

У разі мертвонародження або смерті дитини до закінчення 8 тижнів після її народження працівниця має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 8 тижнів після пологів, але не менше 7 днів з дня смерті дитини. Якщо дитина помирає після закінчення 8 тижнів після її народження,

працівниця зберігає право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 7 днів з дня смерті дитини.

Декретна відпустка [5] у Болгарії триває 410 днів, починаючи за 45 днів до передбачуваної дати пологів. Якщо пологи відбуваються до закінчення 45-денного періоду, решту днів можна використати після пологів. Додаткова допомога розраховується як 90 % від середнього валового денного доходу і не може перевищувати середньоденну заробітну плату; однак, допомога не може бути меншою за мінімальну місячну заробітну плату в Болгарії.

У Хорватії вагітна жінка, яка працює за наймом або працює на себе самостійно, або мати, яка працює за наймом або працює на себе самостійно, під час вагітності, пологів та догляду за новонародженою дитиною має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю від 28 днів до передбачуваної дати пологів до досягнення дитиною шестимісячного віку, що складається з обов'язкової та додаткової відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Вагітна жінка повинна брати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами протягом безперервного періоду 98 днів, з яких 28 днів до очікуваної дати пологів та 70 днів після народження дитини. Допомога на дитину під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 100 % від заробітку матері [6].

У Чеській Республіці відпустка [7] може тривати до 28 тижнів, починаючи за 6-8 тижнів до та через 20-22 тижні після пологів. Обов'язково потрібно використати 14 тижнів, з яких 6 тижнів після народження дитини. Допомога по вагітності та пологах дорівнює 70% від щоденної бази внеску (станом на 2025 рік – це 187 чеських крон щомісячно). Виплати здійснює Адміністрація соціального забезпечення.

Тривалість декретної відпустки [8] в Угорщині становить 24 тижні (37 тижні при багатоплідній вагітності), з яких 4 тижні до пологів. Обов'язковий термін відпустки становить 2 тижні. Період відпустки може бути продовжений у випадках багатоплідної вагітності або ускладнень під час вагітності чи пологів.

Крім того, у разі смерті матері під час пологів, декретна відпустка може бути надана батькові. Допомога по вагітності та пологах встановлюється у розмірі 100 % середньоденного заробітку. Виплати здійснюються через службу корпоративного соціального страхування (якщо в роботодавця працює понад 100 осіб) або через Казначейство [9].

Відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами дозволяє працівникам поєднувати професійне та особисте життя; сприяє фізичному та психічному благополуччю як батьків, так і дітей. Вона зменшує стрес і дозволяє батькам зосередитися на потребах своєї сім'ї. Політика щодо відпустки у зв'язку з народженням дитини сприяє гендерній рівності на робочому місці, заохочуючи як матерів, так і батьків брати відпустку для догляду за своїми дітьми. Це зменшує навантаження на жінок та сприяє більш справедливому розподілу батьківських обов'язків. Працівники, які можуть взяти відпустку у зв'язку з народженням дитини, мають більше шансів повернутися до роботи з позитивним ставленням та вищим задоволенням від роботи. Це може призвести до підвищення продуктивності та зменшення кількості прогулів.

Список використаних джерел:

1. ZÁKON o sociálnom poistení 461/2003 Z.z. URL: 13.09.2006. <https://www.aspi.sk/products/lawText/1/63346/1/2/uplne-znenie-c-513-2006-zz-uplne-znenie-zakona-c-461-2003-zz-o-socialnom-poisten-ako-vyplyva-zo-zmien-a-doplneni-vykonanych-zakonom-c-551-2003-zz-zakonom-c-600-2003-zz-zakonom-c-5-2004-zz-zakonom-c-43-2004-zz-zakonom-c-186-2004-zz-zakonom-c-365-2004-zz-zakonom-c-391-2004-zz-zakonom-c-439-2004-zz-zakonom-c-523-2004-zz-zakonom-c-721-2004-zz-zakonom-c-82-2005-zz-zakonom-c-244-2005-zz-zakonom-c-351-2005-zz-zakonom-c-534-2005-zz-zakonom-c-584-2005-zz-zakonom-c-310-2006-zz-a-nalezom-ustavneho-sudu-slovenskej-republiky-c-460-2006-zz/uplne-znenie-c-513-2006-zz-uplne-znenie-zakona-c-461-2003-zz-o-socialnom-poisten-ako-vyplyva-zo-zmien-a-doplneni-vykonanych-zakonom-c-551-2003-zz-zakonom-c-600-2003-zz-zakonom-c-5-2004-zz-zakonom-c-43-2004-zz-zakonom-c-186-2004-zz-zakonom-c-365-2004-zz-zakonom-c-391-2004-zz-zakonom-c-439-2004-zz>

zakonom-c-523-2004-zz-zakonom-c-721-2004-zz-zakonom-c-82-2005-zz-zakonom-c-244-2005-zz-zakonom-c-351-2005-zz-zakonom-c-534-2005-zz-zakonom-c-584-2005-zz-zakonom-c-310-2006-zz-a-nalezom-ustavnego-sudu-slovenskeje-republike-c-460-2006-zz (дата звернення: 25.09.2025).

2. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I). *Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije*. URL: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (дата звернення: 26.09.2025).

3. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150002243> (дата звернення: 27.09.2025).

4. Maternity leave. *Ministry of Family, Labour and Social Policy Republik of Poland*. URL: <https://www.gov.pl/web/family/maternity-leave> (дата звернення: 28.09.2025).

5. Bulgaria. Elitsa Dimitrova, Tatyana Kotzeva and Kalina Ilieva. *Institute for Population and Human Studies Bulgarian Academy*. URL: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Bulgaria.pdf (дата звернення: 24.09.2025).

6. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama NN 152/22, 34/25, na snazi od 01.03.2025. URL: <https://www.zakon.hr/z/214/zakon-o-roditeljskim-i-roditeljskim-potporama> (дата звернення: 28.09.2025).

7. Czech Republic. Jirina Kocourkova. URL: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2025/Czechia.pdf (дата звернення: 26.09.2025).

8. 2019. évi XCIII. törvény a Magyarország Kormánya és a Türk Nyelvű Államok Együttműködési Tanácsa Titkársága közötti, a Türk Nyelvű Államok

Együttműködési Tanácsa magyarországi Képviseleti Irodájáról szóló székhely-
megállapodás kihirdetéséről. URL:
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1900093.TV> (дата звернення: 28.09.2025).

9. Gábos A, Makay ZS. Hungary country note 2025. *International Network on Leave Policies & Research* : веб-сайт. URL:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/> (дата звернення: 28.09.2025).

Бурнягіна Ю. М.,
канд. юрид. наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО АКТУАЛЬНИХ ПИТАНЬ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

На сьогоднішній день колективний договір залишається найбільш поширеною формою реалізації соціального партнерства на рівні підприємств, установ та організацій. Враховуючи останні глобальні зміни, зокрема активне впровадження дистанційної, гібридної та віддаленої роботи, значення колективного договору як джерела трудового права набуває нової актуальності. У цьому контексті важливо враховувати й внутрішні процеси, які відбуваються в Україні, зокрема реформу трудового законодавства та розробку нового Трудового кодексу. Усе це ще раз підтверджує необхідність удосконалення правового механізму регулювання колективних договорів. Відтак, виникає об'єктивна потреба у поглибленому науковому аналізі цієї тематики.

Приступаючи до висвітлення питання, передусім нагадаємо, що 23 лютого 2023 року Верховна Рада прийняла новий Закон України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» (далі – Закон) [1], який визначає правові й організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-

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*