

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 6 жовтня 2023 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2023

Укладачі:

О. Г. Серета – докторка юридичних наук, професорка;
О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;
О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, доцент;
І. В. Зіноватна – кандидатка юридичних наук, доцентка
(*кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*)

Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. 597 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.

УДК 349.2:331.4:339.92

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2023
© Серета О. Г., Ярошенко О. М.,
Соловйов О. В., Зіноватна І. В.,
укладання, 2023

Зміст

Oleg Yaroshenko, Samuel Stroz, Zdzislaw Kieliszek,

EUROPEAN PROTECTION OF UKRAINIANS DURING THE MARTIAL LAW: THE EXPERIENCE OF POLAND..... 11

Амелічева Л. П.,

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО В ДИСКУРСІ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ 18

Божко В. М.,

ЧИ СТРОКОВІСТЬ ПРИЗНАЧЕННЯ Є ОЗНАКОЮ ПОСАДОВОЇ ОСОБИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ? 24

Бурак В. Я.,

ПРО МОДИФІКАЦІЮ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ. . 30

Вишновецька С. В.,

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЩОДО ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 35

Гетьманцева Н. Д.,

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ 39

Колеснік Т. В.,

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 44

Костюченко О. Є.,

НАУКОВО-ЕКСПЕРТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ШЛЯХУ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 48

Купіна Л. Ф.,

УНОРМУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПОНЯТЬ..... 53

Кучма О. Л.,

ДО ПИТАННЯ ПРО ВПЛИВ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ ОДЕРЖУВАЧА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРАВО ОТРИМУВАТИ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 57

Lagutina I. V.,

DIGITAL REALITY AND LABOUR MARKET 60

Малюга Л. Ю.,

ДО ПИТАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІНИХ..... 66

Мельник К. Ю.,

ДО ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ 71

Москаленко О. В.,

ДО ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНИ 75

Подорожній Є. Ю.,

ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ (КОНТРОЛЮ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 78

Sereda O. Hr., Shapovalova K. R.

CERTAIN ASPECTS PERTAINING TO THE UTILIZATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE REALM OF LABOUR LAW 82

Синчук С. М.,

БЮДЖЕТНІ УСТАНОВИ ЯК НАДАВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТА ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ РИНКУ У ЦЬЙ СФЕРІ 90

Сімутіна Я. В.,

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА МЕЖАМИ СТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ..... 94

Скоробагатько А. В., Ткаченко М.А.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ. 100

Тищенко О. В.,

ВETERАНСЬКЕ МЕНТОРСТВО ЯК ВАГОМИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ АДАПТАЦІЇ ВETERАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ 105

Чанишева Г. І.,

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА 111

Шумило М. М.,

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ТА РОБОЧИЙ ЧАС: ДИСКУСІЙНЕ РІШЕННЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ 118

Яковлев О. А.,

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІГРАФУ ПРИ ВИНИКНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 122

Яковлева Г. О.,

ЩОДО ВІДРАХУВАНЬ З ПЕНСІЇ ОСОБИ, ЩО Є БОРЖНИКОМ 126

Анатійчук В. В.,

ПРАВОВІ ЗАСОБИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 133

Бук М. О.,

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БАГАТОДІТНИХ СІМЕЙ..... 137

Бурка А. В., Боднарук М. І.,

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЦИВІЛЬНИХ ГРОМАДЯН, ЩО НЕЗАКОННО ПОЗБАВЛЕНІ СВОБОДИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ 143

Бурнягіна Ю. М.,

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ 148

Вапнярчук Н. М.,

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 154
ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 154

Ветухова І. А.,

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ 159

<i>Гаращенко Л. П.,</i>	
ВТРАТА ДОВІРИ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ	164
<i>Гаєвая О. В.,</i>	
ЩОДО СИТУАЦІЇ СЕРЕД СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	174
<i>Гоц-Яковлєва О. В.,</i>	
ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ	178
<i>Дума О. О.,</i>	
ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	182
<i>Іванов Ю. Ф.,</i>	
ПРАВО НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕДІЄЗДАТНИХ ОСІБ	186
<i>Льків Н. В.,</i>	
ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	191
<i>Колосов І. В.,</i>	
ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМАТИКА	194
<i>Конопельцева О. О.,</i>	
ЩОДО ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ НА ВАЖКИХ РОБОТАХ, РОБОТАХ ІЗ ШКІДЛИВИМИ ЧИ НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, АБО ТАКИХ, ДЕ Є ПОТРЕБА У ПРОФЕСІЙНОМУ ДОБОРІ ТА ОСІБ ВІКОМ ДО 21 РОКУ У ВІЙСЬКОВИЙ ПЕРІОД	199
<i>Кравцов Д. М.,</i>	
NON-COMPETE AGREEMENTS – ПРАКТИКА І ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ	203
<i>Красюк Т. В.,</i>	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ	207
<i>Кулачок-Тітова Л. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ	213
<i>Лайков С. М., Клочко Г. С.,</i>	
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	220
<i>Луценко О. Є.,</i>	
ДО СУТНІСНОГО РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ – ПІГ-СПЕЦІАЛІСТ: ПРАЦІВНИК ЧИ ПІДПРИЄМНИК?	224
<i>Мелех Л. В.,</i>	
МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ЯК ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	231
<i>Орлова Н. Г.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ КАПІТАНОМ СУДНА	236

<i>Свічкарьова Я. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАДЖАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ В АСПЕКТІ ЗАСТОСУВАННЯ Ч.3 СТ.152 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ	240
<i>Сидоренко А. С.,</i>	ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	244
<i>Сільченко С. О.,</i>	«ЧЕРВОНІ ЛІНІЇ» КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	249
<i>Сіньова Л. М.</i>	ОСНОВНА ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ	255
<i>Соловійов О. В., Зіноватна І. В.,</i>	ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄС	259
<i>Стасів О. В.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ..	266
<i>Стрепко В. Л.,</i>	ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОШИРЕННЯ ДІЇ ГАЛУЗЕВИХ УГОД	268
<i>Ткаченко Л. Г.,</i>	НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ	274
<i>Трунова Г. А.,</i>	РІВЕНЬ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРАКТИКА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	277
<i>Черноус С. М.,</i>	ПРО МЕДІАЦІЮ ЯК ПОЗАСУДОВУ ПРОЦЕДУРУ ВИРШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ	282
<i>Швець Н. М.,</i>	ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НА ЕТАПІ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ	287
<i>Юшко А. М., Чубарова А. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ	295
<i>Белуга Ю. М.,</i>	ЩОДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ	298
<i>Гаврилюк Ю. М.,</i>	КОМПЛЕКСНІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	303
<i>Галушко О. І.,</i>	СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКА: ДО ПИТАННЯ ЗМІСТУ ЗАКОНОДАВЧОГО ПОНЯТТЯ	308
<i>Гнатів Н. А.,</i>	ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я» ТА «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА»	313

potential for managing fair transitions. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

4. Директива (ЄС) 2016/2341 про діяльність установ професійного пенсійного забезпечення (УППЗ) та нагляд за ними від 14 грудня 2016 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/direktiva-es-20162341.pdf>

Черноус С. М.,
канд. юрид. наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення,
директорка Центру проблем
імплементатії європейського соціального права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРО МЕДІАЦІЮ ЯК ПОЗАСУДОВУ ПРОЦЕДУРУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Трудові конфлікти – явище, обумовлене існуванням трудових відносин. Як справедливо, на нашу думку, стверджується у літературі, спори і конфлікти між працівниками і роботодавцями є нормальним діалектичним процесом в умовах розвитку ринкової економіки. Завдання кожної держави полягає у тому, щоб різними шляхами пом'якшити соціальні потрясіння, і якщо це можливо, запобігти їм. З цією метою використовуються різноманітні форми і методи врегулювання трудових спорів і конфліктів [1, с. 526]. Однією з таких форм є посередництво, яке використовується відповідно до норм національного законодавства України при вирішенні колективних трудових спорів згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року [2] (далі – Закон № 137/98). Так, відповідно до статті 8 Закону № 137/98, у разі потреби, примирна комісія залучає до свого

складу незалежного посередника. Правовий статус останнього визначено статтею 10 Закону № 137/98 та Положенням про посередника, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133.

Останнім часом предметом наукових пошуків у різних галузях права стає медіація, яка в окремих джерелах розглядається як форма (вид) посередництва. Інститут медіації є новим для правової системи України. Про зростання значимості медіації з посиланням на прийняття 21 травня 2008 р. Європейським Союзом Директиви 2008/52/ЕС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу, зазначається і у спеціальних дослідженнях. Зокрема, як зауважує Т. Подковенко, у Директиві акцентовано на необхідності спрощення доступу до методів альтернативного врегулювання спорів і сприяння мирному вирішенню спорів через стимулювання використання медіації та забезпечення збалансованих взаємовідносин між медіацією й судовим провадженням. Також науковиця відзначає, що черговим кроком у поширенні медіації стало підписання 7 серпня 2019 р. в Сінгапурі Конвенції Організації Об'єднаних Націй «Про міжнародні угоди за результатами медіації» (United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation), відому як Сінгапурська конвенція про медіацію, яка набула чинності 12 вересня 2020 р. Україна стала однією із 46 країн, що підписали Конвенцію. Поділяємо думку про те, що така позиція України, ще більше стимулює та сприяє подальшому розвитку медіації у нашій державі через уже законодавче закріплення процедури медіації [3, с.13]. Однак, як точно відмітила О.Г. Середа, проаналізувавши міжнародні акти, присвячені вказаній процедурі, серед таких відсутні норми, що стосуються медіації саме в трудових відносинах [4, с. 40].

Варто звернути увагу на те, що законодавство багатьох зарубіжних країн встановлює процедуру медіації як спосіб врегулювання трудового спору. Такий інститут впроваджено, приміром, у Литві, Естонії, Фінляндії, Польщі, ФРН, Франції, Канаді, Японії, Південній Кореї, США та інших. В Україні правові засади та порядок проведення медіації, як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), встановлено Законом України «Про медіацію» від 16

листопада 2021 року № 1875-IX (далі – Закон № 1875-IX) [5]. Дія вказаного закону, відповідно до статті 3, поширюється і на трудові спори (конфлікти). Однак змін, у зв'язку з прийняттям цього закону, зазнав тільки Кодекс законів про працю (доповнено статтею 222-1), тож вказана позасудова процедура може застосовуватися при вирішенні тільки індивідуальних трудових спорів, хоча Закон № 1875-IX таких застережень не містить. Щодо колективних трудових спорів, то змін та доповнень до Закону № 137/98 у зв'язку із запровадженням інституту медіації внесено не було.

У науковій літературі висловлюються різні міркування щодо застосування медіації при вирішенні колективних трудових спорів. В одних наукових роботах стверджується, що «процедура медіації може застосовуватися до суперечок, що виникають з трудових правовідносин, за винятком колективних трудових спорів, а також трудових спорів у разі, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам» [4, с. 41]. В інших розвідках висловлюється думка, яку поділяємо і ми, що «оновлюючи трудове законодавство, запроваджуючи медіацію при вирішенні індивідуальних трудових спорів, є сенс чітко прописати таку можливість і для вирішення колективних трудових спорів». Також науковцем підкреслюється особлива актуальність медіації при вирішенні колективних трудових спорів під час вирішення спорів про інтерес, однак, як зазначає автор далі, «і у спорах про право теж може бути застосована» [6].

На нашу думку, особливості застосування медіації у трудових конфліктах обумовлені як своєрідністю засад правового регулювання праці, трудових правовідносин у цілому, так і, зокрема, властивостями відповідного спору: індивідуальний чи колективний; спір про право, чи спір про інтерес. Зазначений висновок обумовлений специфікою: 1) суб'єктного складу таких правовідносин та їх становища (юридичного, економічного, організаційного); 2) предмету трудового спору; 3) можливих (обраних сторонами) засобів залагодження трудового спору.

Слід зважати на те, що під трудовим спором про право прийнято вважати розбіжність, що виникла між сторонами трудових відносин (індивідуальних чи колективних) щодо застосування норм трудового законодавства, колективної угоди чи договору (реалізації встановлених прав чи виконання покладених обов'язків), а також щодо тлумачення законодавства про працю, колективної угоди (договору), локального акту. Під трудовими спорами про інтерес можна розуміти розбіжності, які виникли між сторонами трудових відносин (як індивідуальних, так і колективних) щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці або (між сторонами колективних правовідносин) щодо укладення нових чи внесення змін до чинних колективних угод (договорів). Тож складовою спорів про інтерес є конструкція «бажання-потреба», на відміну від спорів про право, де ключовими є – «право-обов'язок». На наше переконання, саме у трудових спорах про інтерес (як індивідуальних так і, особливо, колективних), медіація є найбільш оптимальним способом їх врегулювання. Оскільки саме в таких спорах, незалежна сторона (медіатор) сприяє комунікації сторін спору (налагоджує діалог), результатом якої (якого) є консенсус. Досягається таке взаємоприйнятне рішення (угода), як правило, шляхом компромісу, тобто, через взаємні поступки. У науковій літературі підкреслюється, що ідеалом є знаходження такого розв'язання, яке відображає та оптимально узгоджує інтереси сторін в розумінні того, що кожна з них щось отримує і нічого істотно не втрачає [7, с.135]. Що ж до трудових спорів про право (як індивідуальних, так і колективних), є певні перестороги, які обумовлені такими судженнями. Підставою виникнення трудового спору про право, як правило, є правопорушення. Відповідно, обґрунтованим, на нашу думку, є питання щодо засад, на яких має базуватися угода, яку укладено за результатами медіації, які вимоги (умов законності?) до неї встановлено? На сьогодні КЗпП стосовно індивідуальних трудових спорів імперативно закріплює лише форму такої угоди – письмова, що ж до її змісту, то такі приписи відсутні. Відповідно ж до загальної норми ч. 3 ст.21 Закону № 1875-IX угода за результатами медіації не повинна містити положень, що порушують права та інтереси інших осіб, інтереси

держави або суспільні інтереси. Виникає питання про те, чи може угода, яку укладено за результатами медіації містити умови, які передбачають можливість невиконання обов'язків, встановлених на рівні закону (до прикладу, КЗпП), або не відповідати гарантіям, визначеним на рівні законодавства (порушувати їх), тож погіршувати становище працівника порівняно з умовами чинного законодавства? Оскільки відповідних застережень немає, то, припускаємо, що може. При цьому слід зважати й на те, що до цієї угоди не можуть бути застосовані положення статті 9 КЗпП, адже це не трудовий договір (як це передбачено за діючою редакцією вказаної статі) та й не угода про працю у цілому. На нашу думку, відсутність нормативно закріплених умов законності угоди за результатами медіації в трудових спорах може призвести до зниження рівня та звуження кола гарантій трудових прав працівників, що, переконані, не відповідає завданням правового регулювання трудових відносин, одним з яких є встановлення всемірної охорони трудових прав працівників.

Зважаючи на різні моделі та види медіації, а також ураховуючи позитивний досвід застосування такого способу вирішення конфліктів в межах трудових відносин у зарубіжних країнах, медіація має розвиватися в Україні як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. Одночасно, вважаємо, що мають бути унормовані не тільки принципи медіації (що вже зроблено), але й встановлено умови законності угоди за результатами медіації в трудових спорах, які мають корелюватися із засадами правового регулювання трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Щербина В. І., Соцький. А. М. Трудове право України : Підручник. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Подковенко Т. Моделі медіації та механізм її здійснення. *Актуальні проблеми правознавства*. № 3 (23). 2020. С. 12–20. URL. <http://app.wunu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/3-2020.pdf>

4. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. № 2 (18). 2017. С. 38–45. URL. <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Sereda18.pdf>

5. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

6. Шумило Михайло. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. Судова практика з вирішення трудових спорів у цифрах. *Юридична Газета online*. 12 лютого 2020 р. URL. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>

7. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. Верби-Сидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с.

Швець Н. М.,

канд. юрид. наук., доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НА ЕТАПІ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ

У процесі розвитку цифрової економіки та з появою нових інформаційних технологій трудова діяльність значно видозмінилася з часу становлення класичних норм трудового права, що в першу чергу відображали реалії промислового суспільства. При цьому правова регламентація основних інститутів трудового права з часу його становлення й донедавна відбувалася,