

### Список використаних джерел:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
2. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. — Одеса : Екологія, 2019. — 456 с.

**Костюченко О. Є.**

доктор юридичних наук, професор,  
Державний податковий університет  
e-mail: [A09111975@i.ua](mailto:A09111975@i.ua)

## **НЕЗМІННІСТЬ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Трудові права в системі прав людини у світовій практиці розглядають через гідність людини та її невід’ємні права, до яких, зокрема, належить право на працю. Трудові права працівників та рівність працівників у цих правах визнаються абсолютними і такими, що реалізуються на принципах свободи, справедливості, гуманізму задля забезпечення загального миру. Право на працю як природне право людини передбачає можливість власною працею забезпечити собі та членам своєї сім’ї гідне життя, яке включає доступ до таких соціальних благ, як: їжа, одяг, житло, медичне та соціальне обслуговування, здоров’я і забезпечення у хворобі, старості чи безробітті.

Справедливість як ключова умова гідного ставлення до працівника передбачає: (а) справедливі і сприятливі умови праці; (б) справедливу і задовільну винагороду за неї; (в) гідне існування працівника та членів його сім’ї; (г) можливість об’єднання з метою захисту своїх соціально-економічних інтересів. До трудових прав працівника в міжнародних нормативних актах, які не можуть звужуватися законом, відносять: право на свободу і заборону примусової праці; право на об’єднання; право на

винагороду за працю як справедливу її оплату, що забезпечує задовільне існування працюючого та його сім'ї; право на рівну оплату за рівну працю; право на безпеку і гігієну праці; право на відпочинок; право на захист, що включає захист соціально-економічних інтересів як індивідуально, так і колективно; право на страйк; право на судовий захист, зокрема і на звернення до Європейського суду з прав людини. Європейський підхід до сутності трудових прав працівника полягає в беззаперечному визнанні соціальної природи цих прав і необхідності правового регулювання трудових правовідносин на основі «єдності і диференціації».

Загалом права людини і працівника визначаються першоосновою соціально-економічного розвитку суспільства. Це свідчить, що держава не має права самоусунутися від правового регулювання трудових правовідносин та передати їх регулювання на самостійний розсуд учасників цих відносин. Основні трудові та фундаментальні соціальні права працівників повинні забезпечуватися державою і перебувати під її захистом, наглядом і контролем, особливо в умовах воєнного стану, незважаючи на тимчасові обмеження конституційних прав передбачених статтями 43 та 44 Конституції України.

Трудове право є правом соціальним, і тому його норми та трудове законодавство мають реалізовувати його соціальне призначення, яке з часу зародження і розвитку цієї галузі є незмінним (має бути незмінним). Реалізація соціального призначення трудового права, незважаючи на необхідність орієнтації його норм на закріпленні пріоритету прав працівника, потребує забезпечення балансу інтересів працівника, роботодавця та держави.

Так, інтерес як рушійна сила людської діяльності загалом у трудових та пов'язаних з ними відносинах реалізується через «законний інтерес». Вирішуючи проблему щодо єдності інтересів працівника, роботодавця та держави, необхідно виходити з того, що, реалізуючи природне право на

працю та соціально-економічні інтереси, працівник своїми здібностями до праці створює товари, роботи і послуги, продаж чи обмін яких забезпечує задоволення інтересів роботодавця. Тобто роботодавець, маючи засоби виробництва, без участі працівників у суспільно корисній праці не може задовольнити свої інтереси і господарські потреби. У свою чергу інтерес держави – це об'єднані інтереси працівників і роботодавців, тому що держава як політико-територіальне об'єднання створена з метою забезпечення соціально-економічних, індивідуальних та колективних інтересів членів суспільства. Держава також покликана забезпечити максимальний компроміс інтересів у соціально неоднорідному суспільстві з використанням правового інструментарію. Подальший цивілізаційний шлях забезпечення балансу інтересів працівника, роботодавця та держави вбачається в участі трудових колективів у розподілі чистого прибутку підприємства.

Колективні інтереси у сфері праці можна поділити на інтереси: (а) суспільства; (б) працюючого населення; (в) працівників, об'єднаних професійними інтересами; (г) конкретного трудового колективу; (д) групи працівників, об'єднаних спільними трудовими чи виробничими завданнями (наприклад, структурні підрозділи підприємства); (е) об'єднань роботодавців.

При забезпеченні балансу інтересів працівників, роботодавців та держави необхідно враховувати, що від узгодженості інтересів між працівниками і роботодавцем залежать результати праці та її продуктивність. Водночас узгодження та збалансування інтересів учасників відносин у сфері праці має здійснюватися на партнерських засадах, де принциповим є те, що працівник повинен мати реальні правові можливості забезпечити своєю працею собі і членам своєї сім'ї гідне життя, що включає соціальні та духовні потреби. Визначити і закріпити усі соціально-економічні інтереси працівника у законодавстві неможливо і непотрібно, і

тому реалізація соціального призначення трудового права передбачає динамізм закріплення і реалізації таких інтересів на умовах актив соціального партнерства, локальних актив роботодавця та трудових договорів. Як показує зарубіжний досвід, колективно-договірні форми закріплення балансу інтересів учасників відносин у сфері праці виступають ефективним засобом у вирішенні цього питання.

**Кузнецова К. І.**

аспірант

Національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

e-mail: karinachernenk@gmail.com

## **МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВА У ВИРІШЕННІ ПРИВАТНО-ПРАВОВИХ СПОРІВ**

В сучасному суспільстві все більше й більше становиться популярним врегулювання спорів позасудовим шляхом. Звертаючись до суду за захистом свого порушеного, невизнаного чи оспорюваного права, розгляд справи може тягнутися роками. На сьогоднішній день, у зв'язку з воєнними діями на території України, приблизно 80 судових установ не працюють через те, що вони розташовані у зоні активних бойових дій або на території, яка була окупована від початку повномасштабного вторгнення, або внаслідок руйнування будівель. Окрім того, певні проблеми, які пов'язані із дотриманням термінів розгляду справ, завжди виникали в судовій системі, оскільки останні не укомплектовані повністю, постійна текучка кадрів призводить до того, що фізична особа чи юридична особа, або фізична-особа підприємець, звертаючись до суду, витрачає чимало часу так і коштів чекаючи на розгляд своєї справи.