



ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН
НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

www.pravo-izdat.com.ua

ISBN 978-966-998-063-2



9 789669 980632

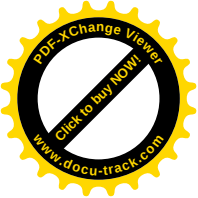


НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

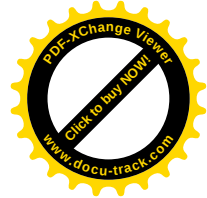
ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН
НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
X Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)





НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

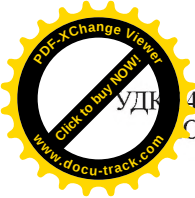


ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

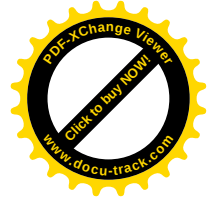
Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
X Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенка*

Харків
«Право»
2020



49.2:331.4(477)
Ю64



Укладачі:

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;

Н. Г. Орлова – кандидат юридичних наук, асистент;

О. В. Соловійов – кандидат юридичних наук, асистент

Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і со-
Ю64 ціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар.
наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко,
Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов ; за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право,
2020. – 580 с.

ISBN 978-966-998-063-2

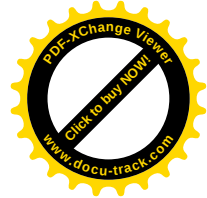
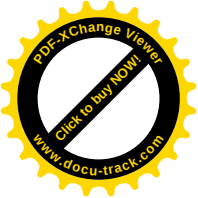
У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвяче-
них актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин та
розвитку законодавства у сфері праці і соціального забезпечення.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській
редакції.

УДК 349.2:331.4(477)

ISBN 978-966-998-063-2

- © Національний юридичний універси-
тет імені Ярослава Мудрого, 2020
- © Ярошенко О. М., Орлова Н. Г.,
Соловійов О. В., укладання, 2020
- © Оформлення. Видавництво «Право»,
2020



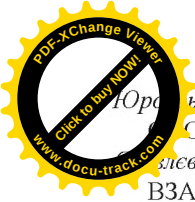
ЗМІСТ

ТРУДОВЕ ПРАВО

<i>Інишин М. І.,</i> ЗНАЧЕННЯ ПРАВОСВІДОМОСТІ У МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....	16
<i>Чанишева Г. І.,</i> ЗМІСТ КОЛЕКТИВНИХ УТОД ЯК АКТИВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ.....	18
<i>Ярошенко О. М.,</i> СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ.....	23
<i>Вавженчук С. Я.,</i> ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ В РАЗІ НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ АБО ПЕРЕВЕДЕННЯ ЯК ЗАХІД ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ: ПРОБЛЕМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ.....	28
<i>Вакарюк Л. В.,</i> ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ І ОБОВ'ЯЗКІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	30
<i>Венедіктов С. В.,</i> ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ	33
<i>Вишновецька С. В.,</i> КОНКУРС ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	36
<i>Гетьманцева Н. Д.,</i> СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ ДЕРЖАВИ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ПРОЯВУ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ПРАЦІ	40
<i>Занфірова Т. А.,</i> ПРИНЦИП ЗАКОННОСТІ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОГЛЯД КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ	44
<i>Каменков В. С.,</i> ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ МЕДИАЦИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	48
<i>Коваленко О. О.,</i> ЗАДОВОЛЕННЯ ПОТРЕБ ЮРИДИЧНОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО ДОКТРИНАЛЬНОГО ТЛУМАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ СВОБОДИ ВОЛІ ОКРЕМИМИ ДУМКАМИ: НИТКА АРІАДНИ ДЛЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ЧИ ЯЩИК ПАНДОРИ	53



Колесніченко Т. В., МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ	
Костюченко О. С., ГАРАНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ.....	60
Кучма О. Л., ДО ПИТАННЯ ПРО ПОВНОВАЖЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ПЕРІОД ВІДПУСТКИ ТА ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ	63
Labutina I. V., LABOUR MIGRATION: MAJOR FACTORS	65
Мельник К. Ю., ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОПРОЕКТІВ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ ТА ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ.....	68
Пилипенко П. Д., ПРАЦЯ ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	71
Подорожній Є. Ю., ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАВОВОГО ЗМІСТУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ	74
Середа О. Г., ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО РОБОТОДАВЦЯ	77
Сімутіна Я. В., ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ	81
Томашевський К. Л., ПРЕКРАЩЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19	84
Цесарський Ф. А., РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: ЕТАПИ РОЗВИТКУ	88
Шабанов Р. І., ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19 В АКТАХ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ	93
Шумило М. М., ЮРИСДИКЦІЯ – НОВИЙ НАПРЯМ НАУКОВИХ ПОШУКІВ В НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ВЧЕННЯ ПРО ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	96



Юрська В. В., ВПЛИВІСТЬ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	
Кузнецов О. А., ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРУДОВОГО ПРАВА Й ЕКОНОМІКИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА СТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ.....	106
Жернаков В. В., ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ: ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....	112
Амелічева Л. П., КОНВЕРГЕНЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДНИКА ГІДНОЇ ПРАЦІ	116
Амелічева Л. П., Кузнецов Д. О., ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ОХОРОНУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	121
Байло О. В., ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ П.1. СТ. 36 КЗПП.....	124
Бурак В. Я., МІЖНАРОДНІ АКТИ В НОРМАТИВНО-ПРАВОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	127
Встухова І. А., НЕМАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВОВІ ПИТАННЯ.....	131
Гаращенко Л. П., ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ	135
Головань Т. Г., ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ НА РІВНЯХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	138
Гончарук В. В., МОБІНГ ЯК АНТИТРУДОПРАВОВА КАТЕГОРІЯ.....	141
Гоц-Яковлева О. В., ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ	144
Греченков А. А., ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОДНА ИЗ ВАЖНЕЙШИХ ГАРАНТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД	147
Демидов Н. В., ОБЩЕСТВЕННАЯ ПОЛЕМИКА О ФАБРИЧНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ	151



Ждан М. Д., ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ У УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	
Жукова А. І., ПРАВОВИЙ СТАТУС ПСИХОЛОГА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	156
Зіноватна І. В., ЩОДО УЧАСТІ ГРОМАДСЬКОЇ РАДИ ДОБРОЧЕСНОСТІ У КВАЛІФІКАЦІЙНОМУ ОЦІНЮВАННІ СУДДІВ	159
Карманный Є. В., Ковжого С. О., Фартушина Д. К., АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ГІДНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ У ПРИВАТНИХ КОМПАНІЯХ.....	162
Клименко А. Л., ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	167
Коваленко К. В., ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ІЗ ІНШИМИ ЗАХОДАМИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ВПЛИВУ	170
Кожушко С. І., ПРЕКАРИЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	172
Коросташова І. М., ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПОЛІЦІЇ: ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАД КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ (ПІДРОЗДІЛІВ) ПОЛІЦІЇ НА ПІДСТАВІ РІШЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРО ПРИЙНЯТТЯ РЕЗОЛЮЦІЇ НЕДОВІРИ	175
Кравцов Д. М., ПРОЦЕДУРНІ ПИТАННЯ ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ	181
Красюк Т. В., АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАСОБАМИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НА ПЕРІОД КАРАНТИНУ	184
Кулачок-Тітова Л. В., ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID 19	188
Купіна Л. Ф., АКСЕЛERAЦІЯ ПІДЛІТКІВ ЯК ЧИННИК, ЩО ВПЛИВАЄ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ НОРМ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ГАРАНТІЇ ДОТРИМАННЯ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНЬОГО ПРАЦІВНИКА	190
Литвиненко В. М., ПРО ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	195



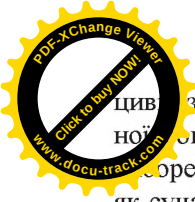
верт XIX в. сформировались радикальные, вплоть до революцион-ных тенденции в отношении регламентации наемного труда. По своему содержанию дискуссия о юридикации трудовых отношений состояла из двух больших направлений: политического и юридико-технического. Первое было скорее идейным, чем правовым, и включало обсуждение концептуальных вопросов: роли государства в сфере труда, соотношения прав и интересов работника и работодателя, необходимости или деструктивности фабричного законодательства. Внутри политического дискурса выделялись консервативное, социалистическое и прогрессистское течение. Последний термин использован по причине некорректности применения к этому образу мысли понятия либерализма. Напротив, именно консервативное крыло отстаивало экономический либерализм в формах невмешательства государства в отношения найма рабочей силы, свободы договора, монетарного самоурегулирования рынка труда. Эта мысль нашла выражение в официальных документах еще в начале XIX в.: «Фабрики не могут процветать иначе, как в частных руках, и управление их должно быть основано на коммерческом обряде». Юридико-техническое направление воспринимало фабрично-заводское право как данность и содержало полемику по конкретным актам и нормам фабричного права, критику положений, предложения по совершенствованию.

Ждан М. Д.,

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Європейські цінності завжди мали непересічне значення як у розвитку державності, так і в розвитку права. Європейські стандарти прав людини та умови реалізації останніх також завжди слугували взірцем у правовому регулюванні відносин, до якого мала б прагнути будь-яка



цивілізована країна, що обрала своїм орієнтиром побудову демократичної соціальної, правової держави. Не є виключенням і Україна, яка, відстоюючи своє право на здобуття своєї незалежності одразу обрала самостійний шлях розвитку, як сучасної цивілізованої держави і остаточно його закріпила у 2019 р. у своєму Основному Законі, зазначивши у ньому про необхідність «підключення про зміцнення громадянської злагоди на землі України та підтверджуючи європейську ідентичність Українського народу і незворотність європейського та євроатлантичного курсу України».

У зв'язку із цими стратегічними цілями існування та розвитку України правове регулювання основного соціально-економічного права людини – права на працю та його реалізації – має відповідати європейським стандартам у цьому питанні.

Прийняття нової Конституції України в 1996 р. змінило підхід законодавця до визначення права на працю, яке стало розумітися через свободу, вільний прояв людської особистості. В Україні соціалістичний напрям держави було замінено орієнтиром побудови держави з соціально орієнтованою ринковою економікою. Після прийняття Конституції України 1996 р. держава відмовилася від надання громадянам гарантованої роботи. Тобто право на працю стало розглядатися у площині відповідності до міжнародних та європейських стандартів прав людини.

В Україні право людини на працю закріплене на найвищому юридичному рівні – у Конституції України, яка є юридичним фундаментом, основою існування та розбудови суверенної і незалежної демократичної, соціальної та правової держави – учасниці міжнародного та європейського співтовариства. Важливо зазначити, що Конституція України у ст. 3 закріплює, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Для виконання цього принципового положення у сфері реалізації основного соціально-економічного права людини – права на працю, наша країна мусить мати потужний кодифікований акт, що регламентуватиме прояв природної здатності людини – здатності до праці. Адже реалізація цього права забезпечує існування та розвиток людської цивілізації, не тільки збагачуючи її різними благами, а й елементарно забезпечуючи мінімальні умови життя людини.



жаль, в Україні і досі питання правового регулювання реалізації права на працю регулюються Кодексом законів про працю України 1991 р., який, не зважаючи на численні зміни та доповнення, не враховує усіх реалій сьогодення. Новий Трудовий кодекс, прийняття якого очікуються усі роки незалежності України, але ніяк не завершиться успіхом, має виправити ситуацію. Однак, і досі, ця важлива та необхідна подія відкладається – бо проект Трудового кодексу, а також нещодавно поданий у якості проекту Закон про працю, на сьогодні вже знятий з розгляду, не змогли примирити погляди роботодавців та представників працівників на механізми правового регулювання прав людини у сфері праці.

Наступною проблемою у сфері реалізації права на працю в умовах євроінтеграції є те, що ратифікація європейських нормативно-правових актів, що стосуються регламентації зазначеного права, відбувається не завжди з практичною метою. Мова йде, скажімо, про Європейську соціальну хартію (переглянута), яку Україна підписала 7 травня 1999 р. і ратифікувала 14.09.2006 р., а справа в наступному.

Європейська соціальна хартія (переглянута) в право на працю включає у якості невід’ємного елемента гарантування державою можливості дістати та реалізувати це право і зобов’язує це зробити держави-члени Ради Європи. Про це свідчать п. 1 ч. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), за яким кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя, та ст. 1 ч. 2, де право на працю розглядається крізь призму його ефективної реалізації.

Цікаво, що у Законі України Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) Україна бере на себе зобов’язання вважати частину I Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнучиме всіма відповідними засобами, як зазначено у вступному пункті частини I Хартії. І тільки норми частини II Україна визнає обов’язковими. А якраз ч. I визначає зобов’язання держав створити умови для реалізації прав. А саме: сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи: Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає.

Такий підхід, що норми тільки ч. II слід вважати для нашої держави обов’язковими, не можна визнати правильним. Тому, вважаю за необхідне, дивлячись на євроінтеграційний курс України, визнати ч. I



Європейської соціальної хартії (переглянутої) також обов'язком державою. Для цього пропоную внести відповідні зміни до Закону України від 19.2006 р. № 137-V Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) і забезпечити дотримання своїх обов'язків державою і у відповідності із Конституцією України, і у відповідності з міжнародним правом.

Відсутність такого важливого елементу права на працю як зобов'язання держави створити умови для його реалізації негативно впливає на ситуацію на ринку праці, де не вистачає більш активної діяльності держави у забезпеченні безробітних юридичними гарантіями в реалізації їх права на працю.

Жукова А. І.,

канд. філос. наук, доцент кафедри права, психології та сучасних європейських мов Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПСИХОЛОГА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Аналізуючи сучасний стан правового регулювання діяльності психолога, не можна залишити поза увагою питання про його правовий статус як працівника, з огляду на передбачені законодавством гарантії.

Беручи до уваги сучасний стан розвитку трудового законодавства, правовий статус психолога як працівника потребує нормативної диференціації, яка б визначала більш чітку галузеву належність психолога у різних соціально-економічних сферах. Як слушно каже Д. О. Новіков, «юридичні гарантії права на працю повинні поєднувати гнучкість та захищеність суб'єктів трудових відносин». Доцільною є позиція К. Ю. Мельника, який зазначає, що «юридичні гарантії у трудовому праві слід поділяти на норми-гарантії та організаційні гарантії, у свою чергу, норми-гарантії у трудовому праві необхідно поділяти на загальні, які поширюються на всіх працівників, та спеціальні, які поширюються на окремі категорії працівників».