

**Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди (Україна)**

Стамбульський університет (Турецька Республіка)

Вроцлавський університет (Республіка Польща)

Університет Цзинань (Китайська Народна Республіка)

***«Актуальні проблеми
приватного та публічного права»***

**Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

21 травня 2022 року

м. Харків

УДК 349.2:342.727

ББК 67.305

А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. – ТОВ «Видавництво Точка», віддруковано у ТОВ «Друкарня Мадрид» через ФОП Гобельовська Л. П.– 460 с.

ISBN 978-617-7988-13-6

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Інформація про оргкомітет. Координацію проведення конференції здійснює кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського – тел.: +38(057)700-35-16, e-mail: trudkonf.hnpu@gmail.com)

Коваленко Олена Олександрівна (в.о. завідувача кафедри д-р юрид. наук, професор) +38(057)598-98-75;

Головань Тетяна Георгіївна (в.о. декана юридичного факультету канд. юрид. наук, доцент) +38(067)681-93-90;

Ждан Микола Дмитрович (канд. юрид. наук, доцент) +38(063)948-05-19;

Пономаренко Оксана Михайлівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(097)332-55-70;

Гоц-Яковлєва Ольга Василівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(067)724-29-49;

Гرابко Людмила Владиславівна (ст. лаборант) +38(057)274-83-23

Оргкомітет конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ВАСИЛЬЄВА-ШАЛАМОВА Ж.В., ШИКІР Д.О. ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ СПОРУ ПРО ФАКТ В ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....	64
ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О.В. МЕДІАЦІЯ ЯК МОЖЛИВИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)	67
ЖДАН М.Д., КОЗИР В.О. РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ	70
ІЛЬКІВ О.В., РИЖЕНКО І.М., КОВАЛИК А.А. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	74
КОХАН Н.В. ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	77
ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М. ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	80
НОВІКОВ Д.О. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	83
ПРИЙМЕНКО О.С. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	85
СМОЛЯРОВА М.Л. ВПЛИВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА РЕЗУЛЬТАТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	87
БУК М.О. НАБУТТЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....	89
ЛЮБЧИЧ А.М. ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ: МІЖНАРОДНА МЕРЕЖА ПІДТРИМКА НАУКОВОЇ СВОБОДИ.....	92
ОГІЄНКО І.В. ЗАГРОЗИ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	94
ВАПНЯРЧУК Б.В. ЩОДО ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ НАУКОВОГО ПРАЦІВНИКА	96
ГАПОЧКА К.В. ІНТЕРЕС ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ПРИ УКЛАДЕННІ, ЗМІНІ ТА ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	100
ГРИНЬ Д.В. ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ МЕДІАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ АСПЕКТИ	102
ЗАЇКА Д.І. ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ КОЛЕКТИВНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	104
ЛИМАНСЬКИЙ П.П. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ЯК РІЗНОВИД ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ	108
НЕСТЕРОВИЧ О.С. ОСВІТА ЯК ФАКТОР ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	110
ОЛІЙНИК О.О. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ	113
САЙЧЕНКО Я.В. ЩОДО ХАРАКТЕРНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	115

Нестерович Олексій Сергійович,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені
проф. О.І. Процевського Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

ОСВІТА ЯК ФАКТОР ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Рівень освіти є визначальним у забезпеченні працевлаштування молоді. Освіта дає молодій людині кваліфікацію, розвиває ділові навички, сприйнятливість до наукових ідей і технічних інновацій, таким чином підвищуючи продуктивність її праці. Освіта відповідно до Закону України «Про освіту» є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави. Її мета – всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [1]. Як справедливо робить висновок І. Є. Таранов: «одні руїни залишаються від суспільства, де постійно зневажають освіту й науку. Природний талант, здібності людини, не пробуджені освітою, – гинуть. Лавиноподібно зростає відтік талановитої молоді, яка не хоче жити за межами цивілізації. Вироджується не тільки духовна й культурна самобутність, а й економічна й політична самостійність держави. Інтелектуальна криза неодмінно виявляється джерелом усіх бід. Некомпетентність закріплюється на всіх рівнях і приносить чисельні негаразди народу. Лише люди інтелектуальної праці можуть і повинні захистити суспільство від невігластва, протиставити йому всі можливості правової демократичної держави й солідарності інтелектуальних сил» [2, с. 174].

Освіта є специфічним видом діяльності у процесі навчання й виховання людини, засобом залучення до культури, засвоєння культурної спадщини, формування її суб'єктності. За умов функціонування освіти як соціального інституту, цей вид діяльності набуває сталого, організованого характеру й становить собою організовану спільність індивідів, які пов'язані поміж собою спеціальними установами, які здійснюють навчання й виховання, трансляцію соціокультурних цінностей у системі дій і відносин [3, с. 116]. Освіта має 2 виміри – широкий і вузький. У широкому розумінні це діяльність і результат

засвоєння культурної спадщини і професійного досвіду; у вузькому – набуття, розширення й оновлення знань, умінь і навичок. Як слушно зауважує О. Л. Сидоренко, «у вузькому, прагматичному аспекті продуктом освітньої індустрії є професіонал, здатний виконувати функції, необхідні для здійснення суспільного виробництва» [4, с. 31].

Як зазначає Р. В. Шаповал, освіта зорієнтована на людину, на забезпечення її існування, розвитку й самореалізації; вона (а) є цінністю світової й національної культур, (б) допомагає людині оволодіти культурою свого народу на підставі врахування зв'язків з національними культурами інших народів і світової культури загалом, (в) сприяє адаптації людини до динамічно змінюваного соціуму, а також до професійної діяльності, (г) змінює статусно-рольові форми взаємодії людей, (д) оновлює арсенал знань і способів діяльності індивіда, (е) формує базис її науково-дослідницької діяльності, (є) залучає людей до інтегративної освітньо-науково-виробничої діяльності, (ж) надає досвід інтеграції навчальних, наукових, практичних знань і вмінь, відкриває значні потенційні можливості цього процесу, (з) розкриває сутність майбутньої професії, стабілізує потребу людини в її отриманні, сприяє прояву перспективи професійного розвитку й особистісного зростання людини [5, с. 40].

Однією з вагомих проблем чинної системи освіти є невідповідність рівня фахівців, яких випускають ЗВО потребам суспільства, динаміці його розвитку. З одного боку, молоді люди – особливо із вищою освітою – мають великий потенціал, легше навчаються і краще пристосовуються до роботи на підприємстві, мають творче мислення, володіють новітніми знаннями і передовими технологіями. З іншого – їм часто бракує досвіду роботи, специфічних знань і навичок, які вимагаються роботодавцями, які далеко не завжди готові витратити час і кошти для додаткового навчання претендентів на ту чи іншу посаду. Сьогодні роботодавець зацікавлений у працівнику, який має однаково і професійні компетенції, що відповідають основним видам професійної діяльності, і загальні компетенції, що включають здатність розуміти сутність та соціальну значимість своєї майбутньої професії, проявляти до неї стійкий інтерес, організувати власну діяльність, аналізувати нести відповідальність за результати своєї роботи, використовувати інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності. Як наслідок, замість працевлаштування за отриманою спеціальністю, майже половина випускників закладів освіти щорічно перебувають у пошуках бажаного робочого місця. Нині рівень безробіття серед молоді є вищим за середній рівень безробіття у країні.

Незважаючи на задекларовані державою законодавчі норми щодо гарантування рівних можливостей у виборі професії та забезпечення працездатній молоді надання робочого місця, економічні передумови не сприяють повноті реалізації її трудового потенціалу, а розбалансованість між попитом на робочу силу та її пропозицією, неузгодженість вимог роботодавців до молодого фахівця з рівнем та якістю його освіти посилюють напругу на національному та регіональних ринках праці. Тому з огляду на несприятливі тенденції молодіжної зайнятості зростає необхідність підвищити захист права

на працю молоді, особливо сьогодні, коли триває кодифікація трудового законодавства, коли пандемія COVID-19 змінила ринок праці як в Україні, так і в цілому світі. Сьогодні перед державою постає завдання формування такого механізму державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці, який би забезпечував: всебічну взаємодію зацікавлених сторін (органів державного управління, закладів вищої та професійної освіти, роботодавців і молоді) у розв'язанні проблеми молодіжного безробіття і професійно-кваліфікаційного дисбалансу ринку праці. Зокрема, молодіжна політика у сфері зайнятості і працевлаштування має враховувати особливості саме цієї вікової категорії населення, специфіку регіональних ринків праці, складність формування й функціонування соціально-трудоких відносин між роботодавцем і молоддю. Оскільки молодь – це складова робочої сили, додатковий потенціал, що невдовзі може істотно вплинути на поліпшення економічного та соціального стану громади та відродження національно-духовного надбання українського народу.

Водночас не тільки держава повинна допомагати та орієнтувати молодь. Роботодавці також повинні бути зацікавлені у підготовці висококваліфікованих працівників. Доцільними були б підтримка та фінансування потрібних їм спеціальностей, проведення днів відкритих дверей на підприємствах та в організаціях, сприяння у проходженні практики студентами. На сучасному етапі система української освіти орієнтована на опанування тільки теоретичного матеріалу. Отож у студентів немає значних можливостей здобувати практичний досвід, що також впливає на їх подальше влаштування на роботу. Було б доречно, якби роботодавці співпрацювали з вузами та брали участь у навчальному процесі студентів, надавали їм відповідних практичних знань з подальшим працевлаштуванням. Тобто, повинен бути зв'язок між освітніми установами та працедавцями, і навчальною програмою та вимогами ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. №2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №38-39. Ст. 380.
2. Таранов И. Е. Интеллектуальный труд, наука и образование. Кризис в Украине : монографія. Харьков : Фолио, 1994. 258 с.
3. Климова Г. П. Образование как феномен цивилизации : дис. ... д-ра филос. Наук : 09.00.03 / Нац. юрид. акад. Украины им. Ярослава Мудрого. Харьков, 1997. 418 с.
4. Сидоренко О. Л. Приватна вища освіта: шляхи України у світовому вимірі : монографія. Харків : Основа, 2000. 255 с.
5. Шаповал Р. В. Адміністративно-правове регулювання освітньої діяльності в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2011. 372 с.