

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ВИМІР
В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 26 квітня 2024 року

Одеса
«Фенікс»
2024

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 8 від 15.05.2024 р.)*

За загальною редакцією **С. В. Ківалова**

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**

Є 24 **Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів** : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квітня 2024 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Фенікс, 2024. – 1000 с.
ISBN 978-617-8430-05-4

У збірнику відображено наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології в умовах повномасштабного військового вторгнення. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їх конституційному вимірі у рамках міжнародного та європейського права, трудового права та права соціального забезпечення, земельного, аграрного та екологічного права, пов'язані з функціонуванням економіки та підприємництва в умовах європейського вибору України. Розглянуто проблеми інформатизації та цифровізації суспільства, захисту інформації та кібербезпеки в умовах військового вторгнення, питання методики викладання іноземних мов, теорії та практики перекладу, проблеми лінгвістики та журналістики. Відображено наукові напрацювання у сферах адміністративного права та процесу, фінансового, морського та митного права, організації та вдосконалення судоустрою, прокуратури, інших правоохоронних органів, адвокатури. Висвітлено питання кримінального права, кримінально-процесуальних аспектів кримінального провадження та кримінологічних особливостей протидії злочинності в умовах воєнного стану, криміналістики, судової експертизи, психології та медицини у забезпеченні судочинства, цивільного та сімейного права, інтелектуальної власності та патентної юстиції, цивільного судочинства, господарського права та процесу. Розглянуто актуальні питання діяльності сучасних бібліотек у закладах вищої освіти, фізичної підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник розраховано на наукових і науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, практичних працівників у сферах юридичної, економічної, соціологічної, політологічної, психологічної, філологічної наук, журналістики та кібербезпеки тощо.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)»364»»20»(062.552)

Матеріали видано в авторській редакції

Чорний Максим Михайлович

ЩОДО ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ПРОЦЕСУАЛЬНЕ КЕРІВНИЦТВО У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ, ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ У ЯКИХ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ»..... 293

Щербатий Роман Романович

КОНКУРС НА ПОСАДУ СУДДІ: ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ РИСИ..... 295

СЕКЦІЯ 8. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

Чанишева Галія Інсафівна

РОЛЬ ДЕРЖАВИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 297

Oleh M. Yaroshenko

INTERNATIONAL TRENDS IN THE SPHERE OF FLEXIBLE WORKING HOURS 299

Бориченко Катерина Валеріївна

ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ЗА ВИРІШЕННЯМ ТРУДОВИХ СПОРІВ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ 302

Венедіктов Сергій Валентинович

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОСУВАННЯ ПО РОБОТІ 304

Lagutina Iryna

HYBRID WORK AS A TYPE OF «FLEXIBLE WORK» 306

Мельник Костянтин Юрійович

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДСТОРОНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ВІД ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ 308

Подорожній Євген Юрійович

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 311

Тихонович Олексій Юрійович

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ІНФОРМАЦІЮ ВІД РОБОТОДАВЦЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ 312

Наньєва Марія Іванівна

СИСТЕМА МІЖНАРОДНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ. 314

Панченко Анна Олександрівна

ПОНЯТТЯ «ВРАЗЛИВІ ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ» ТА ВПЛИВ УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ НА РОЗШИРЕННЯ ЙОГО ЗМІСТУ 316

Пожарова Оксана Вікторівна

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ 319

Сушко Вячеслав Вікторович

МОБІНГ НА РОБОТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗГІДНО З ТРУДОВИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ 321

Шукін Олександр Сергійович

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНИЙ РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ .. 323

Білик Олександр Сергійович

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 327

Галузінський Назар Олександрович

ЗАГАЛЬНІ ОЗНАКИ САНКЦІЙ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 329

Горбаченко Ерік Сергійович

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ РОБОТОДАВЦЯ 331

Жученко Руслан Олегович

УСНИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ 333

Казімирова Ольга Олегівна

ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА ЯК ВИД НЕСТАНДАРТНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ 335

Карпенко Олександр Олександрович

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 338

Мирончук Владислав Володимирович

ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ КОЛЕКТИВНИХ УГОД 339

Стецьків Мар'ян Богданович

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК СКЛАДОВА ЇХНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ... 341

СЕКЦІЯ 9. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА

Степаненко Оксана Василівна

ОКРЕМІ ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА В ПРАКТИЦІ ВЕРХОВНОГО СУДУ ТА ЄСПЛ 345

Стрельцов Євген Львович

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 347

СЕКЦІЯ 8

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

*Керівник секції: завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор Г. І. Чанишева*

*Секретар секції: асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
А. О. Кіліміченко*

Чанишева Галія Інсафівна

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор*

РОЛЬ ДЕРЖАВИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Масштабне реформування національного трудового законодавства, що здійснюється в теперішній час, охоплює всі інститути Індивідуального та Колективного трудового права. Не є виключенням й інститут «Правові основи соціального діалогу у сфері праці», що є складовою Колективного трудового права.

Нині триває робота над підготовкою нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [1], у процесі розробки якого враховуються міжнародні та європейські стандарти, законодавчий досвід і кращі юридичні практики зарубіжних країн, насамперед, країн ЄС.

Одним із важливих питань, які потребують закріплення в законопроекті, є питання про роль держави в системі соціального діалогу. У чинному Законі України «Про соціальний діалог в Україні» термін «держава» не застосовується. У ст. 4 Закону стороною соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях визнаються органи виконавчої влади, кожний з яких залежно від рівня представлений відповідним суб'єктом – Кабінетом Міністрів України, центральними та місцевими органами виконавчої влади. Основні повноваження цих органів у сфері соціального діалогу передбачені як зазначеним Законом, так і спеціальними законами.

Безумовно, велику роль у функціонуванні соціального діалогу відіграє уряд, на що звертається увага в актах МОП, Європейського Союзу. Так, відповідно до п. 11 Рекомендації Ради Європейського Союзу щодо зміцнення соціального діалогу в Європейському Союзі «національний тристоронній соціальний діалог об'єднує уряд, працівників і роботодавців для обговорення державної політики, законів і правил та інших рішень, які впливають на соціальних партнерів. Тристоронні консультації можуть забезпечити більшу співпрацю між тристоронніми партнерами та досягти консенсусу щодо відповідної національної політики. Тристоронній підхід має спиратися на міцний двосторонній соціальний діалог. Для покращення тристоронніх процесів важливо, щоб уряди підвищили прозорість розробки політики, включаючи політику щодо якості та відповідності можливостей навчання ринку праці» [2].

Водночас роль держави в системі соціального діалогу потрібно розглядати більш широко, не обмежуючи її виключно діяльністю уряду та інших органів виконавчої влади. Для ефек-

тивного функціонування національної системи соціального діалогу, підвищення його впливовості та інклюзивності важливе значення також має діяльність органів законодавчої влади, органів судової влади, інших державних органів.

Варто звернути увагу на те, що в міжнародно-правових актах підкреслюється саме роль державних органів у соціальному діалозі. Так, відповідно до ст. 7 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року – заходи, вживані державними органами для сприяння розвитку колективних переговорів та його заохочення, є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угод між державними органами та організаціями роботодавців і працівників [3].

На підставі аналізу міжнародно-правових актів і актів чинного законодавства України видається доцільним виділити такі аспекти у визначенні ролі держави в системі соціального діалогу. По-перше, держава сприяє укріпленню та розвитку ефективного соціального діалогу, інституційної спроможності соціальних партнерів.

По-друге, держава в особі органів виконавчої влади представляє інтереси роботодавців державної форми власності в соціальному діалозі. При цьому вона сприяє розвитку партнерських відносин між працівниками і роботодавцями та їх представниками на принципах рівноправності, автономії, взаємної поваги та врахування інтересів сторін.

По-третє, здійснює законодавче забезпечення соціального діалогу, створюючи умови для його ефективного ведення в цілях досягнення соціальної стабільності та прогресивного розвитку суспільства.

По-четверте, держава разом з іншими сторонами соціального діалогу формує і реалізує державну соціальну та економічну політику, регулює трудові, соціальні, економічні відносини.

По-п'яте, держава сприяє колективним переговорам з укладення колективних угод і договорів. Важливою є роль держави у підтримці колективних переговорів шляхом розширення можливостей для соціального діалогу; сприяння автономії соціальних партнерів і повазі до їхньої договірної свободи; заохочення спільних думок, програм і проєктів; залучення до регулярного обміну інформацією; сприяння навчанню переговорам; підвищення навичок, умінь і повноважень соціальних партнерів для ефективної участі на різних рівнях у соціальному діалозі. Саме в такому сенсі держава має забезпечувати підвищення культури соціального діалогу.

По-шосте, крім того, що держава виступає стороною колективних переговорів з укладення колективних угод, вона бере участь у консультаціях (переговорах), в обміні інформацією, інших, передбачених законом, колективними угодами, формах соціального діалогу, на національному, галузевому, територіальному рівнях.

По-сьоме, держава виступає в ролі посередника та сприяє попередженню і вирішенню розбіжностей між сторонами соціального діалогу відповідно до чинного законодавства, забезпечуючи, в тому числі, альтернативні механізми вирішення розбіжностей, які виникли.

По-восьме, держава забезпечує захист прав і законних інтересів сторін соціального діалогу в разі їх порушення. При цьому також варто звернути увагу на необхідність захисту працівників від мобінгу чи дискримінації внаслідок їх участі в колективних переговорах, інших формах здійснення соціального діалогу.

Враховуючи вище викладене, видається доцільним включити до проєкту Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окрему статтю «Роль держави в системі соціального діалогу» з урахуванням зазначених положень. Водночас необхідно чітко закріпити ці положення в законах України «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві органи виконавчої влади», «Про колективні угоди та договори», проєктах Трудового кодексу України, Закону України «Про колективні трудові спори», інших нормативно-правових актах, актах соціального діалогу.

Список використаних джерел

1. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union (Brussels, 13 June 2023). URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf>
2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 25.
3. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text

Ключові слова: соціальний діалог, держава, органи виконавчої влади, законодавство України.

Keywords: social dialogue, state, bodies of executive power, legislation of Ukraine.

Oleh M. Yaroshenko

Yaroslav Mudryi National Law University

Vice-rector for educational and methodological work

Professor of the Department of Labor Law, Doctor of Law

INTERNATIONAL TRENDS IN THE SPHERE OF FLEXIBLE WORKING HOURS

In the European area and internationally, non-fixed working hours are a way of achieving goals. As companies strive to balance the needs of their employees with the needs of the market, flexible working hours are becoming the key to increasing productivity, achieving desired results and improving the quality of work and life of employees. Therefore, it is not surprising that one of the objectives of the European Employment Strategy is to reconcile the needs of organisations with those of employees by promoting greater internal flexibility and stimulating dialogue between all actors.

In 1993, the first EU Working Time Directive was adopted. This Directive outlined the first major step towards regulating the length of the working week. The purpose of this Directive was to define the requirements for ensuring the health and safety of people working in Europe.

Already in 2003, a new Directive 2003/88/EC was adopted, which actually replaced the previous one. As for the main provisions, they mainly set the length of the working week, which was a maximum of 48 hours, including overtime. They also established rules that defined the conditions for daily and weekly rest, holidays, rest breaks, etc. In recent years, the European Commission has been reviewing this Directive through a multi-stage consultation with the social partners at the EU level and a detailed impact assessment.

Some clauses of the Directive have been subject to extensive discussion, in particular the opt-out clause, which allows Member States not to apply the 48-hour working week if the employee voluntarily agrees to do so. Other items discussed included compensatory rest, work-life balance, and the reference period. It will take time to reach a full agreement on these issues, as they are quite complex in nature and require in-depth analysis. Many EU documents point to the possibility of finding mutually beneficial solutions, for example, the 1997 European Commission Green Paper on Partnerships for a New Work Organisation and the 2007 Commission Communication Towards a Common Framework for Flexibility.

The contribution of the International Labour Organisation is also worth exploring. Its activities are fully aligned with those of the EU and follow the belief in supporting productive working hours and work-life balance. In 1999, the ILO defined the concept of «decent work» as «expanding opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity». It also identified the following dimensions of adequate working time, with a