

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції



ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 16 травня 2025 року

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

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: НОВІ ВИМІРИ У ВОЄННИЙ ЧАС

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 16 травня 2025 року

Том 1

Одеса
2025

УДК 005.332.2(4):316.42(477)“364”“20”(062.552)
Є 24

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 8 від 16.05.2025 р.)*

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

Є 24 **Європейські орієнтири розвитку України: нові виміри у воєнний час** : у 2 т. : матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2025 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Фенікс, 2025. – Т. 1. – 772 с.
ISBN 978-617-8430-61-0

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» містять результати наукових досліджень і практичних напрацювань вчених, фахівців і військовослужбовців, здійснені в умовах повномасштабної війни. У збірнику представлено як теоретичні, так і емпіричні дослідження у галузях філософії, загальної теорії держави і права, історії права, сучасних соціально-політичних процесів, соціології та психології.

Особливу увагу приділено аналізу загроз національній безпеці в конституційному, міжнародному та європейському правовому контекстах, а також питанням трудового, соціального, земельного, аграрного та екологічного права. Окремі розділи присвячено функціонуванню економіки та підприємництва в умовах євроінтеграції.

У збірнику також розглянуто проблематику цифрової трансформації, захисту інформації та кібербезпеки в умовах воєнного часу, методику викладання іноземних мов, перекладознавство, лінгвістику і журналістику. Висвітлено наукові здобутки в адміністративному, фінансовому, морському та митному праві, реформуванні судової системи, діяльності прокуратури, правоохоронних органів та адвокатури. Окремо проаналізовано питання кримінального права, кримінального процесу, кримінології, криміналістики, судової експертизи, медико-психологічного забезпечення правосуддя, а також аспекти цивільного, сімейного, господарського права, інтелектуальної власності та патентного судочинства. Розглянуто також актуальні питання діяльності бібліотек у закладах вищої освіти та фізичної підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник адресовано науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, а також практикам у галузях права, економіки, соціології, політології, психології, філології, журналістики та кібербезпеки.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)“364”“20”(062.552)

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

ISBN 978-617-8430-61-0

© НУ «Одеська юридична академія, 2025
© Автори статей, 2025

Зміст

ПРИВІТАННЯ ГОЛОВИ ВЧЕНОЇ РАДИ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ», АКАДЕМІКА С. В. КІВАЛОВА	17
---	----

СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА ТА ПРОЦЕСУ, ФІНАНСОВОГО ПРАВА

<i>Ківалов Сергій Васильович</i> ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА ЯК ЗАСІБ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ	19
<i>Біла-Тіунова Любов Романівна</i> ОКРЕМІ НОТАТКИ ЩОДО «ПРИНЦИПУ РІВНОГО ДОСТУПУ» І «ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ» У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	22
<i>Білоус-Осінь Тетяна Ігорівна</i> ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕДУР ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТИ ТА НАУКИ	26
<i>Даниленко-Негара Юлія Сергіївна</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВИЛ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ	28
<i>Козачук Діана Анатоліївна</i> ЩОДО ОБСЯГУ ПРАВА НА АПЕЛЯЦІЙНЕ ОСКАРЖЕННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	32
<i>Негара Родіон Віталійович</i> УСНІЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ АКТ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ	35
<i>Осадчий Анатолій Юрійович, Закаленко Олена Василівна</i> СТАНДАРТИ ДОКАЗУВАННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	38
<i>Слободянюк Марина Анатоліївна</i> ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.	42
<i>Стрельников Андрій Вікторович</i> АНТИКОРУПЦІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ ПАТРОНАТНИХ СЛУЖБОВЦІВ: РЕТРОСПЕКТИВА НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	44
<i>Фролова Євгенія Ігорівна</i> ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ.	48
<i>Чердинцев Юрій Герасимович</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ АТЕСТАЦІЇ СЛУЖБОВЦІВ МИТНИХ ОРГАНІВ	50
<i>Назарчук Анастасія Валеріївна</i> ЩОДО СУБ'ЄКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	53
<i>Піть Ігор Юрійович</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ФІНАНСАМИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	56
<i>Бевзюк Ангеліна Костянтинівна</i> АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ	59
<i>Данілов Олександр Дмитрович</i> НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ СУДОВОЇ СИСТЕМИ	62

Кісліцина Ірина Олександрівна УЧАСТЬ ПРОКУРОРА В УКЛАДЕННІ УГОД ПРО ВИЗНАННЯ ВИНУВАТОСТІ У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ ЩОДО КОРУПЦІЙНИХ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТА ЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.	351
Ковальчук Інна Сергіївна ПІДТРИМАННЯ ПУБЛІЧНОГО ОБВИНУВАЧЕННЯ ПРОКУРОРОМ : ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ ПІДХІД.	355
Кравченко Марина Олександрівна ЛЕГІТИМНІСТЬ ЯК ОДНА З ОЗНАК СУДОВОЇ ВЛАДИ.	357
Кубасенко Андрій Володимирович КРИТЕРІЙ ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ: ДОСВІД АЗІЙСЬКИХ КРАЇН	359
Храпенко Олена Олегівна ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТАЦІЇ ТА ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ: НОВА ЕРА НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ	362
Нестерчук Лілія Петрівна НАЦІОНАЛЬНЕ АНТИКОРУПЦІЙНЕ БЮРО УКРАЇНИ У СИСТЕМІ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ІНСТИТУТІВ: ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ	366
Гривенко Владлен Вікторович ЩОДО ВПЛИВУ ВОЄННОГО СТАНУ НА ІНСТИТУТ АДВОКАТУРИ	370
Зубрицький Олександр Олександрович ЗМІНИ В ДИСЦИПЛІНАРНОМУ ПРОВАДЖЕННІ: ДОСВІД ВКДКА	372
Мозгалюв Віктор Юрійович ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ПРИ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕДАЧАХ ТОВАРІВ ВІЙСЬКОВОГО ТА ЦИВІЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ.	375
Чорний Максим Михайлович ЩОДО ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ ПРОКУРОРА	379
Шербатий Роман Романович ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ У КОНТЕКСТІ ДОБОРУ ДО МІСЦЕВОГО СУДУ	381
СЕКЦІЯ 8. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ	
Чанишева Галія Інсафівна ПРАВО НА СТРАЙК ЗА ПРОЄКТОМ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ»	386
Бориченко Катерина Валеріївна ЩОДО ПРАКТИКИ ІНДЕКСАЦІЇ ПЕНСІЙ В УКРАЇНІ	390
Бурак Володимир Ярославич ПРО ПОШУК НОВОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.	393
Венедіктов Сергій Валентинович ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.	396
Вишинецька Світлана Василівна ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ДИРЕКТИВИ 2019/1152 ПРО ПРОЗОРИ ТА ПЕРЕДБАЧУВАНІ УМОВИ ПРАЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ.	399
Lagutina Iryna Victorivna ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND SAFETY AND HEALTH AT WORK.	401

Гаращенко Людмила Петрівна

ОСОБЛИВОСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ПРАЦІВНИКАМ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 404

Краснов Єгор Володимирович

СУДОВИЙ І ПОЗАСУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. 407

Наньєва Марія Іванівна

ЗАХИСТ ПРАВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. 410

Панченко Анна Олександрівна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РЕСПУБЛІЦІ КАЗАХСТАН: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ. 413

Пожарова Оксана Вікторівна

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕВЕДЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. 416

Шукін Олександр Сергійович

ЩОДО ПЕРЕБІГУ ОКРЕМИХ СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО СУДУ ЗА ЗАХИСТОМ ТРУДОВИХ ПРАВ 419

Білик Олександр Сергійович

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА: СУЧАСНИЙ СТАН І НАПРЯМИ РОЗВИТКУ 423

Горбаченко Ерік Сергійович

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА 425

Жученко Руслан Олегович

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 427

Калиновський Роман Михайлович

ГАРАНТІЇ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ. 430

Карпенко Олександр Олександрович

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ОРГАНІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ КРАЇН ЄС 433

Краснова Анастасія Валеріївна

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 436

Мелешко Олексій Андрійович

ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ЇХ СПІВВІДНОШЕННЯ ІЗ ФОРМАМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ 439

Мензатул Дмитро Володимирович

ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ ТА СПРИЯТЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ. 442

Мирончук Владислав Володимирович

СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ. 445

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ 448

Сітніков Микита Романович

ПРИНЦИПИ ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ 451

Соколов Дмитро Сергійович

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ СЛУЖБОВОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 454

2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 – 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&ttitle=LR%20darbo%20kodeksas#

3. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>.

Ключові слова: соціальний діалог, органи соціального діалогу, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС.

Keywords: social dialogue, legislation of Ukraine, legislation of Ukraine, legislation of individual EU countries.

Краснова Анастасія Валеріївна

*Київський університет інтелектуальної власності та права,
аспірантка кафедри кримінального права, процесу та криміналістики*

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Право на інформацію та консультації як одне з основних трудових прав закріплене у міжнародно-правових актах, актах законодавства України. Зазначене право проголошене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року [1], ст. 17 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року [2], ст. 27 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року [3]. У зазначених актах право на інформацію та консультації передбачене як право працівників та їх представників, що здійснюється на рівні підприємства. Зокрема у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлюються зобов'язання Сторін вживати або заохочувати передбачені цією статтею заходи з «метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві». Ідеться про право працівників отримувати інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, а також отримувати консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво впливати на інтереси працівників.

У такому розумінні право на інформацію та консультації за своєю правовою природою може бути як індивідуальним, так і колективним трудовим правом, що здійснюється працівниками як безпосередньо, так і через своїх представників. У системі соціального діалогу право працівників на інформацію та консультації є колективним трудовим правом, що виходячи з положень наведених вище актів Ради Європи та Європейського Союзу, здійснюється на локальному рівні соціального діалогу в рамках такої його форми, як обмін інформацією та консультації, передбаченою частиною першою ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2852-VI [4].

Важливе значення для захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників має проголошене у ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) право на інформацію та консультації під час колективного звільнення. За цією статтею Сторони беруть на себе зобов'язання вживати передбачених заходів з метою «ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення».

Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими статті 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) згідно з Законом «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року № 137-V [5].

Таким чином, у Європейській соціальній хартії (переглянутої) закріплене два окремих права – право на інформацію та консультації (ст. 21) і право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29). У першому випадку право на інформацію та консультації може здійснюватися як в індивідуальних, так і колективних трудових правовідносинах. Такий висновок випливає зі змісту абзацу першого ст. 21, в якому право працівників отримувати інформацію та консультації на підприємстві пов'язується з «можливістю працівників або їх представників».

Виходячи зі змісту ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), право на інформацію та консультації під час колективного звільнення здійснюється в рамках колективних трудових правовідносин, оскільки у зазначеній статті йдеться про обов'язок роботодавця завчасно до колективного звільнення інформувати та консультувати представників працівників про шляхи і засоби запобігання такому звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення.

Потрібно звернути увагу на те, що у Додатку до переглянутої Європейської соціальної хартії містяться роз'яснення до окремих статей Частини другої. Зокрема щодо статей 21 і 22 зазначається, що для цілей застосування цих статей термін «представники працівників» означає осіб, які визнаються такими за національними законодавством або практикою.

Далі дається тлумачення виразу «національне законодавство і практика», що у відповідних випадках охоплює, крім законів і правил, колективні договори, інші угоди між роботодавцями та представниками працівників, звичаї, а також відповідне прецедентне право.

Отже, цей вираз у розумінні Європейської соціальної хартії (переглянутої) є більш широким за своїм змістом і відрізняється від його розуміння в доктрині права України.

Що стосується національного законодавства, то в законах України відсутнє визначення терміну «представники працівників». Ідеться про чинні Кодекс законів про працю України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні». У зв'язку з цим варто звернути увагу на позитивний законодавчий досвід окремих країн ЄС. Так, для національного законодавця представляють інтерес поло-

ження Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [7], а саме норми глави 1 «Представники працівників» розділу II «Сторони соціального партнерства» Частини III «Колективні трудові відносини», якими визначені коло представників працівників, гарантії їх незалежності та діяльності, гарантії та захист від дискримінації осіб, які здійснюють представництво працівників на рівні роботодавця.

Як уже відзначалося, обмін інформацією та консультації є однією із форм здійснення соціального діалогу. Це означає, що право на інформацію та консультації варто розглядати як основу здійснення цієї форми соціального діалогу.

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
2. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text
3. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>
4. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
5. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст.418.
6. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 – 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#

Ключові слова: трудові відносини, право на інформацію та консультації, працівники, роботодавець, законодавство України.

Keywords: labor relations, right to information and consultation, employees, employer, legislation of Ukraine.