

Водночас потрібно відзначити позитивні зрушення у реалізації такої гарантії, як соціальний захист у разі настання безробіття. 07 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21.04.2022 №2220-IX [4]. Зазначеним Законом спрощено процедуру отримання статусу безробітного, надання статусу безробітного внутрішньо переміщеним особам без застосування звичайних вимог. Зміни також стосуються нарахування виплат допомоги по безробіттю, дозволу на застосування праці іноземців і осіб без громадянства.

Список використаних джерел

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст.243.
2. Через війну в Україні було втрачено майже 5 млн. робочих місць – МОП. <https://www.slovoidilo.ua/2022/05/11/novyna/suspilstvo/cherez-vijnu-ukrayini-bulo-vtracheno-majzhe-5-mln-robochux-misch-mop>
3. Такого не бачили останні 10 років: як війна вдарила по ринку праці в Україні. <https://economics.segodnya.ua/ua/economics/business/takogo-ne-videli-poslednie-10-let-kak-voyna-udarila-po-rynku-truda-v-ukraine-1618434.html>
4. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21.04.2022 №2220-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>

Науковий керівник д.ю.н., професор Г. І. Чанишева

Краснова Анастасія Валеріївна

*аспірантка 3- курсу кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Право на інформацію та консультації належить до основних трудових прав працівників і роботодавців, їх представників. Зазначене

право закріплене у низці міжнародно-правових актів, законодавчих актах України. Так, право на інформацію та консультації проголошене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій йдеться про конкретні зобов'язання Сторін «вживати або заохочувати передбачені даною статтею заходи з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві» [1].

В умовах воєнного стану здійснення права на інформацію та консультації має певні особливості. Потрібно відзначити розширення сфери реалізації зазначеного права із застосуванням засобів електронного зв'язку. Такі процеси відбувалися і у довоєнні часи, що зумовлено, зокрема, цифровізацією світової економіки, впровадженням нетипових форм зайнятості, електронного документообігу тощо.

Серед нетипових форм зайнятості варто відзначити такі форми організації праці, як надомна робота та дистанційна робота. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правової регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [2] чинний Кодекс законів про працю України [3] було доповнено двома статтями: ст. 60-1 «Надомна робота» і ст. 60-2 «Дистанційна робота».

Зазначеним Законом було викладено в новій редакції ст. 29 Кодексу законів про працю України, якою передбачені «обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором». Йдеться, зокрема, про обов'язок роботодавця роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, обов'язок ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, обов'язок визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобам та ін. Фактично в цій статті йдеться не про обов'язок, а про обов'язки роботодавця, тому доцільно було б уточнити назву ст. 29 Кодексу законів про працю України.

Роботодавець звільнений від виконання названих обов'язків у разі укладання трудового договору про дистанційну роботу. Із чотирьох обов'язкових пунктів частини першої ст. 29 обов'язковими для виконання є вимоги пункту другого частини першої цієї статті щодо ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Утім, згадка про правила внутріш-

нього трудового розпорядку в цьому випадку викликає заперечення, оскільки законодавець в іншій статті, а саме в частині п'ятій ст. 60-2 Кодексу законів про працю України передбачає, що «при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором». Отже, в такому випадку не можна не помітити суперечність між частиною другою ст. 29 та частиною п'ятою ст. 60-2 Кодексу законів про працю України.

Роботодавець повинен надати працівникові при укладенні трудового договору про дистанційну роботу інформацію про небезпечні та шкідливі виробничі (технологічні) фактори. За їх наявності укладення зазначеного трудового договору забороняється відповідно до частини третьої ст. 60-2 Кодексу законів про працю України.

Якщо роботодавець надає працівнику обладнання та засоби, необхідні для виконання певного обсягу робіт, то він повинен надати працівнику рекомендації щодо роботи із зазначеним обладнанням та засобами.

У трудовому договорі про дистанційну роботу варто передбачити засоби електронного зв'язку, які будуть використовуватися для ознайомлення працівників з документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків (наказами (розпорядженнями), повідомленнями та ін.). Фактичний обмін такими електронними документами між сторонами трудового договору про дистанційну роботу слід вважати підтвердженням такого ознайомлення. .

Оскільки застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану набуло широкого поширення, то дедалі має місце подальший розвиток електронного документообігу з відповідною інформацією, що є об'єктивною необхідністю в таких умовах.

Все зазначене вище стосується права на інформацію як індивідуального трудового права. Водночас право на інформацію та консультації у міжнародно-правових актах, законах України закріплюється здебільшого як колективне трудове право сторін соціального діалогу на різних рівнях, що здійснюється відповідно суб'єктами профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади на національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному рівнях та стороною працівників і стороною роботодавця на локальному рівні. Здійснення колективного трудового права на інформацію та консультації в умовах воєнного стану набуває особливого

значення, оскільки саме соціальний діалог варто розглядати як засіб подолання кризових ситуацій, спричинених військовою агресією РФ.

Список використаних джерел

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51. Ст. 2096.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правової регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 №1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. №20. Ст. 178.
3. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент В. С. Тарасенко

Кубатко-Писаренко Юлія Володимирівна
аспірантка 4- курсу кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОФСПІЛКИ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК ПРЕДСТАВНИКИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Одним із правових інститутів у структурі колективного трудового права є такий інститут, як «Профспілки, їх об'єднання як представники працівників». Нормами цього інституту регламентується відповідний вид колективних трудових відносин – із діяльності профспілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників.

У цей час правовий статус профспілок їх об'єднань закріплений Конституцією України (ст. 36) [1], Кодексом законів про працю України (глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами установами, організаціями» [2], Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» [3] та інших нормативно-правових актах.

В умовах воєнного стану профспілки, їх об'єднання продовжують виконувати свої основні функції – представницьку, захисну функції і