

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

1

Том 1

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

ко передбачається можливість припинення трудового договору за однією з підстав, визначених цим Кодексом або іншими законами. Тобто наявність певного юридичного факту є підставою припинення трудового договору, що не потребує укладання додаткової угоди. Працівник може погодитися з припинення за відповідною підставою або оскаржити звільнення у встановленому порядку. По-друге, у частини третій ст. 62 законопроекту не передбачені наслідки не укладення такої додаткової угоди про припинення трудового договору, якщо працівник, не згодний зі звільненням, має намір його оскаржити. Укладення такої додаткової угоди фактично засвідчує згоду працівника на звільнення, що не завжди відповідає реальному стану речей. Тому частину третю ст. 62 законопроекту варто було б доповнити нормою про наслідки не укладення додаткової угоди про припинення трудового договору, зокрема, у випадку не згоди працівника зі звільнення, або виключити її зі ст. 62 через незрозумілість її мети, а саме відсутності відповіді на питання яким чином вона захищає інтереси сторін трудового договору.

Список використаних джерел:

4. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
5. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
6. Опара Н. Г. Особливості правового регулювання трудових відносин юристів : дис. ...д-ра філософії : 081 «Право». Одеса, 2023. 190 с.
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: трудовий договір, припинення трудового договору, підстави припинення трудового договору, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

Keywords: employment contract, termination of an employment contract, grounds for termination of an employment contract, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.

Калиновський Роман Михайлович

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
аспірант кафедри соціального права*

ГАРАНТІЇ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ

Демократичний курс розвитку України зумовив необхідність переосмислення та актуалізації проблеми забезпечення рівних прав та можливостей для всіх і кожного за допомогою, серед іншого, розробки та закріплення на законодавчому рівні ефективних правових засад недопущення та подолання дискри-

мінації в усіх сферах суспільного життя, зокрема – праці на різних її етапах та проявах, передусім – під час прийому на роботу.

Чинне національне трудове законодавство у сфері трудової діяльності осіб з сімейними обов'язками не повною мірою відповідає міжнародним стандартам. У КЗпП України відсутня окрема глава чи узагальнена група норм, присвячених трудовправовому їх статусу, такі норми розпорошені по різних главах Кодексу.

Термін «особи із сімейними обов'язками» взагалі законодавцем в акті не використовується. Більше того, власне категорія «особи із сімейними обов'язками» в законодавстві також не розкривається.

Конвенцією МОП № 156 [1] та Європейською соціальною хартією (переглянутою) [2] на держави покладається обов'язок задля забезпечення реалізації права на рівність працівників із сімейними обов'язками і всіх інших працівників вживати відповідних заходів з тим, щоб перші могли здійснювати право на вільний вибір роботи і щоб приймалися до уваги їхні потреби у сфері зайнятості та працевлаштування. Державами повинно бути забезпечено, наприклад, можливість для кожного із обох батьків оформлювати відпустку для догляду за дитиною після відпустки по вагітності та пологам, до того ж, під час становлення її тривалості необхідно враховувати як норми національного законодавства України та колективних договорів, так і існуючу практику. Досліджувана категорія осіб не можуть бути як не прийняті на роботу, так і звільнені з підстави набуття чи існування сімейних обов'язків.

Відповідно до Конвенції МОП № 156 до осіб із сімейними обов'язками відносяться:

- 1) працівники, які утримують, здійснюють догляд та виховують неповнолітніх дітей;
- 2) працівники, які утримують та здійснюють догляд відносно інших членів сім'ї у випадку їх непрацездатності.

Чинний КЗпП України [3] містить норми, які регулюють трудові відносини лише однієї категорії «працівників із сімейними обов'язками» – які утримують, здійснюють догляд та виховують неповнолітніх дітей.

Це стосується вагітних жінок, жінок та інших осіб, які здійснюють догляд за дітьми до досягнення ними трирічного віку. Окремо слід виділити норми Закону України «Про відпустки» [4], які передбачають надання соціальної відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Відповідно до ст. 19 цього Закону до таких працівників відносяться:

- один з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;
- матір (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одинока матір, батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);

- особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- один із прийомних батьків.

Чинне трудове законодавство поширює певні гарантії лише на окремі групи осіб із сімейними обов'язками, що свідчить про відсутність системного підходу законодавця до зазначеної проблеми.

Подальше вдосконалення трудового законодавства повинно відбуватися і у напрямку чіткого окреслення гарантій, якими такі особи можуть користуватися для покращення їх становища на ринку праці, передусім – під час працевлаштування. Вони повинні стосуватися як чоловіків, так і жінок.

Стаття 5-1 КЗпП України серед гарантій забезпечення права громадян на працю передбачає правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

У чинному КЗпП України є загальна норма про заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмови без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. Звідси випливає, що наявність у особи сімейних обов'язків також може розглядатися як необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Така відмова може бути оскаржена до місцевого суду, оскільки ст. 232 КЗпП України передбачає, що безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років. Як бачимо, ст. 232 не охоплені усі категорії працівників, які наділені спеціальним статусом «працівники із сімейними обов'язками». На жаль, гарантія безпосереднього звернення до суду не поширена на чоловіків, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю.

Також ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, віднесено:

- одного з батьків або особу, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років, або виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, або утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю І групи (незалежно від причини інвалідності);
- дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування [5].

Закон передбачає компенсацію роботодавцю при працевлаштуванні таких категорій осіб за направленням територіальних органів зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки фактичних витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, але не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску.

Можна зробити висновок про те, що в Україні відсутній комплексний підхід до проблем забезпечення прав при працевлаштуванні осіб із сімейними обов'язками. Законодавство у цій частині потребує уніфікації, а також приведення його у відповідність із європейськими стандартами.

Лише комплексний підхід забезпечить можливість гармонійного поєднання професійних інтересів та сімейних обов'язків працівників, виконання яких – також не остання за місцем потреба людини.

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
3. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст.243.

Ключові слова: право на працю, працевлаштування, особи із сімейними обов'язками, гарантії трудових прав, зайнятість.

Keywords: the right to work, job placement, persons with family responsibilities, guarantees of labor rights, employment.

Карпенко Олександр Олександрович

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

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

Органи соціального діалогу займають важливе місце у механізмі його здійснення. У країнах ЄС правовий статус цих органів, порядок їх утворення, завдання, функції та повноваження закріплені як у трудових кодексах, так і спеціальних законах, положеннях. В Україні відповідні норми містяться в законах «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [1], «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI.

Так, норми про такі органи соціального діалогу, як ради із праці та соціальних справ закріплені у главі першій розділу III «Форми соціального партнер-