

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

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-

ства» Частини III «Колективні трудові відносини» Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [2]. Статтею 184 передбачена можливість утворення двох- і трьохсторонніх рад із праці та соціальних справ на галузевому і територіальному рівнях соціального партнерства для розгляду і вирішення питань зайнятості, безпеки і здоров'я працівників, а також інших пов'язаних з ними питань на основі рівноправного соціального співробітництва.

У ст. 185 Трудового кодексу Литовської Республіки закріплені норми про Тристоронню раду соціального партнерства, а саме строк її повноважень, порядок утворення, склад, критерії до організацій професійних спілок і організацій роботодавців, які мають намір делегувати свого представника до Тристоронньої ради, строк повноважень члена Тристоронньої ради та випадки дострокового припинення цього строку, порядок призначення голови Тристоронньої ради та ін.

У ст. 185 окремо не виділяються основні завдання Тристоронньої ради соціального партнерства, водночас до таких можна віднести положення частини дев'ятої цієї статті, відповідно до якої Тристороння рада обговорює питання та подає висновки і пропозиції у сфері трудової, соціальної та економічної політики, а також із питань, які необхідно обговорити відповідно до положень Конвенції Міжнародної організації праці № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм».

При цьому необхідно чітко виокремлювати основні завдання і функції органів соціального діалогу, в тому числі органів соціального діалогу, що утворюються на національному рівні. Що стосується Тристоронньої ради соціального партнерства в Литовській Республіці, то у частині десятій ст. 185 Трудового кодексу зазначається про те, що функції, права, порядок організації Тристоронньої ради встановлюються положенням про Тристоронню раду, що затверджується і змінюється цією Радою.

Потрібно відзначити, що у нормах Положення про Тристоронню раду соціального партнерства конкретизована мета її діяльності, що певною мірою може бути віднесена і до основних завдань цього органу. Ідеться про участь у формуванні соціальної, економічної та трудової політики в Литві; забезпечення в межах своєї компетенції постійного діалогу між працівниками, роботодавцями та органами державної влади; укладання та, за необхідності, контролювання тристоронніх та/або двосторонніх угод; здійснення міжнародного співробітництва з Європейським економічним і соціальним комітетом, іншими інституціями Європейського Союзу, інституціями тристороннього або двостороннього діалогу держав-членів Європейського Союзу та міжнародними організаціями.

Основні завдання Національної тристоронньої ради регламентовані в Законі Республіки Румунія «Про соціальний діалог» [3], до яких віднесено такі: а) забезпечення основи для консультацій щодо встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати;

б) обговорення та аналіз проектів програм і стратегій, розроблених на державному рівні;

в) розробка та підтримка впровадження стратегій, програм, методологій та стандартів у сфері соціального діалогу;

г) врегулювання соціально-економічних суперечок шляхом тристороннього діалогу;

д) ведення переговорів та укладення соціальних угод, пактів та інших угод на національному рівні, а також моніторинг їх виконання.

Аналіз позитивного законодавчого досвіду країн ЄС у цій царині є необхідним і корисним в умовах кодифікації національного трудового законодавства, підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

У ст. 12 чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачені завдання Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Що стосується основних завдань галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічної ради, територіальної соціально-економічної ради, то у ст.ст. 16 і 18 Закону закріплені функції та права зазначених рад. Завдання цих органів соціального діалогу залишилися поза увагою законодавця, що, без сумніву, не сприяє ефективності їх діяльності.

Видається доцільним частини першу ст. 12 «Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради» чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» викласти в такій редакції:

«Стаття 12. Завдання, функції та права Національної тристоронньої соціально-економічної ради

1. До основних завдань Національної ради належать:

участь у формуванні економічної та соціальної політики в Україні, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин;

обговорення та аналіз стратегії соціально-економічного розвитку держави, загальнодержавних програм економічного та соціального розвитку;

розробка та підтримка впровадження стратегій, програм, методологій та стандартів у сфері соціального діалогу;

забезпечення в межах своєї компетенції здійснення соціального діалогу на національному рівні;

підтримка та сприяння розвитку соціального діалогу на галузевому і територіальному рівнях;

участь у міжнародному та міждержавному співробітництві з питань соціального діалогу;

інші завдання, угоджені між сторонами, що стосуються ведення соціального діалогу».

Видається також доцільним змінити назву Національної тристоронньої соціально-економічної ради та іменувати її Національна рада соціального діалогу.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.

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].