

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ХХІ СТОЛІТТЯ:
СИНЕРГІЯ НАУКОВИХ, ОСВІТНІХ
ТА ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної
конференції

19 травня 2023 року

У двох томах

Том 1



Видавництво
«Юридика»
2023

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)
Є24

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 3 від 16.06.2023 р.)

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

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**.
Матеріали видано в авторській редакції.

Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та
Є24 глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх
та технологічних рішень : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-
практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редак-
цією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. –
Т. 1. – 790 с.

ISBN 978-617-8263-39-3

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень». У першому томі збірника містяться наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині в умовах повномасштабного військового вторгнення у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їхньому 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.

Збірник розраховано на наукових та 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)

ISBN 978-617-8263-37-9 (у 2 т.)
ISBN 978-617-8263-39-3 (т. 1)

© Національний університет
«Одеська юридична академія», 2023

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна	
До питання про умови праці педагогічних працівників	520
Опара Наталія Геннадіївна	
Особливості правового регулювання заробітної плати журналістів . . .	523
Сидоренко Анатолій Олександрович	
Щодо сутності соціального захисту членів сімей військовослужбовців	525
Соколов Дмитро Сергійович	
Щодо перерахунку пенсій осіб, звільнених з військової служби	527
Ступакова Інна Гаврилівна	
Нормативне закріплення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів	530
Тішко Дмитро Анатолійович	
Акти МОП про викорінення насильства та домагань у сфері праці: зміст і значення	532
Тодоріка Костянтин Володимирович	
Ознаки соціального захисту людей, які живуть з ВІЛ	534
Точило Катерина Сергіївна	
Щодо необхідності законодавчого врегулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків	538
Циганок Володимир Миколайович	
Грошове забезпечення – базис матеріального забезпечення військовослужбовців	541
Юзишен Максим Сергійович	
Служба у Службі безпеки України як різновид найманої праці	543

СЕКЦІЯ 11

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗЕМЕЛЬНОГО, АГРАРНОГО ТА ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

Харитоновна Тетяна Євгенівна,	
Григор'єва Христина Антонівна	
Юридичні трансформації публічного адміністрування агробізнесу в Україні: еволюція чи проблема?	547
Гавриш Наталя Степанівна	
Правові питання охорони ґрунтового покриву України в умовах збройної агресії Російської Федерації	550
Годованюк Андрій Йосипович	
Європейські орієнтири розвитку бджільництва	553
Канівець Людмила Анатоліївна	
Здійснення екологічних прав в умовах глобальних викликів	556
Платонова Євгенія Олегівна	
Правові новели припинення права власності на землю іноземних суб'єктів	560

СТУПАКОВА ІННА ГАВРИЛІВНА

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

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ

У науці трудового права складовою юридичного механізму захисту трудових прав працівників визнано механізм охорони та захисту зазначених прав. Так, на думку В. М. Андріїва, юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників є системою взаємопов'язаних правових заходів та засобів, спрямованих на сприяння реалізації трудових прав шляхом їхнього гарантування, охорони та захисту, що здійснюється уповноваженими органами та особами у формах та способах, передбачених законодавством [1, с. 118].

Основою юридичного механізму захисту трудових прав працівників є положення частини шостої ст. 55 Конституції України [2], згідно з якою «кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань».

Зі змісту частини шостої ст. 55 випливає, по-перше, необхідність визнання (утвердження) на галузевих рівнях права особи на захист своїх прав і свобод, а по-друге, закріплення правових засобів захисту зазначеного права нормами тієї чи іншої галузі права.

Водночас чинним законодавством України не передбачено право працівника на захист своїх трудових прав та інтересів як окреме трудове право. У ст. 43 Конституції України передбачено гарантування громадянам захисту від незаконного звільнення (ч. 6) та захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 7). У зв'язку з цим виникає питання щодо захисту інших трудових прав, проголошених у цій статті (права на працю, права на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом). Оскільки ст. 43 Конституції України присвячено проголошенню трудових прав людини і громадянина, на нашу думку, доцільно було б зазначену статтю доповнити окремою частиною восьмою, в якій закріпити право працівника на захист своїх трудових прав та інтересів.

У ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3] закріплені основні трудові права працівників. З-поміж передбачених у цій статті зазначених право працівника на захист своїх трудових прав та інтересів відсутнє. Захисту трудових прав та інтересів стосується тільки «право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством».

У наступних статтях КЗпП України йдеться про захист прав осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, та осіб, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування). В окремих частинах

статей 2¹ і 2² Кодексу міститься перелік органів, до яких зазначені особи мають право звернутися із скаргою, або звернутися до суду.

У ст. 5¹ КЗпП України серед гарантій забезпечення права громадян на працю передбачений «правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи».

Частину першу зазначеної статті було доповнено новим абзацом восьмим Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) від 16 листопада 2022 року № 2759-IX про «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності». Особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, забезпечується «право на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили».

Варто звернути увагу на те, що у КЗпП України норми про правовий захист у зазначених вище випадках закріплені в статті «Гарантії забезпечення права громадян на працю», що викликає заперечення, оскільки юридичні гарантії є іншою, відмінною від правового захисту, правовою категорією і їх поєднання в одній статті видається недоцільним.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу позитивний законодавчий досвід Литовської Республіки. До Трудового кодексу Литовської Республіки включено окремий розділ IV «Захист трудових прав», нормами якого, до речі, передбачено захист зазначених прав як працівника, так і роботодавця.

Прямо стосуються захисту трудових прав працівників норми глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, якими передбачені права працівників на звернення до комісії по трудових спорах та місцевого загального суду.

Право працівників на захист окремих трудових прав передбачається спеціальними законами України. Так, у Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР міститься окремий розділ IV «Права працівника на оплату праці та їх захист».

Видається доцільним доповнити ст. 2 КЗпП України окремим основним трудовим правом працівників, а саме правом на всебічний захист працівником своїх трудових прав та інтересів. Зазначене право необхідно закріпити і в окремій статті «Основні трудові права працівника» майбутнього Трудового кодексу України.

Список використаних джерел:

1. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2012. 402 с.
2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

3. Кодекс законів про працю України : Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Ключові слова: працівник, трудові права та інтереси працівника, захист трудових прав та інтересів, законодавство України.

Key words: employee, labor rights and interests of employees, protection of labor rights and interests, legislation of Ukraine.

ТИШКО ДМИТРО АНАТОЛІЙОВИЧ

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

АКТИ МОП ПРО ВИКОРІНЕННЯ НАСИЛЬСТВА ТА ДОМАГАНЬ У СФЕРІ ПРАЦІ: ЗМІСТ І ЗНАЧЕННЯ

Протидія насильству і домаганням є одним із пріоритетних напрямів діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП). У Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці 2019 року висловлено чітку позицію Організації щодо сфери праці, вільної від насильства та домагань. Першими спеціальними актами в цій сфері стали схвалені на 108-й сесії Міжнародної організації праці 21 червня 2019 року Конвенція № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та Рекомендація № 206 щодо викорінення насильства та домагань у сфері праці [1]. Схвалення цих актів стало відповіддю МОП на виклики пандемії COVID-19 та спричиненої нею економічної кризи. За таких умов відбулося поширення насильства і домагань, на протидію яким МОП розробила чіткі заходи щодо їх усунення і запобігання на виконання Порядку денного у галузі сталого розвитку на період до 2030 року.

У ст. 1 Конвенції МОП № 190 вперше на міжнародному рівні визнається поняття насильства і домагань як «низка неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно-обумовлені насильство і домагання». При цьому у ст. 1 також визначається поняття гендерно-обумовлених насильства і домагань.

Враховуючи те, що у національних законодавствах визначення понять насильства і вимагання відрізняються, МОП фактично не розмежовує ці поняття, розглядаючи їх як «низку неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких».

У ст. 2 Конвенції МОП № 190 визначено сферу її охоплення, що є досить широкою, оскільки основною позицією Організації є те, що ніхто не повинен зазнавати насильства та домагань у сфері праці. У зазначеній статті йдеться про найманих працівників за визначенням