
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Юридичний факультет
Центр проблем імплементації європейського соціального права
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення
Рада молодих вчених юридичного факультету

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Тези доповідей учасників
Всеукраїнської науково-практичної конференції
(20 жовтня 2017 р.)

**За редакцією
доктора юридичних наук, професора,
академіка НАПрН України
М.І. Іншина**

УДК 349.2 (477) (043.2)

П 78 Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Принт-Сервіс, 2017. – 159 с.
ISBN 978-617-7069-63-7

Укладачі:

К.Ю. Валігура, А.В. Іваницький, І.С. Сахарук

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей, присвячених дослідженню соціальної безпеки та соціальної політики, актуальним науковим і практичним проблемам реформування трудового та соціально-забезпечувального законодавства в контексті соціальної безпеки. Для фахівців, які працюють у вищезазначеній галузі, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7069-63-7

УДК 349.2 (477) (043.2)

© Центр проблем імплементації
європейського соціального права, 2017

© Колектив авторів, 2017

ЗМІСТ

ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ	7
Найдарова Ольга Олегівна ІАХІСТ ДІТЕЙ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	7
Нашпонецька Світлана Василівна ІНФЛІВ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РОЗВИТОК ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	10
Гетьманцева Ніна Дмитрівна СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ	13
Івчин Микола Іванович ІАХІСТ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	15
Костюченко Олена Євгенівна СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ЯК РЕЗУЛЬТАТ ІНСТРУМЕНТАЛЬНОЇ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	18
Лисюк Ярослав Юрійович РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ В РЕЖИМ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: ЦИВІЛІСТИЧНИЙ АСПЕКТ	20
Мельник Костянтин Юрійович ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА НАЛЕЖНИЙ НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ЙГО ДОТРИМАННЯМ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ	22
Мельник Марія Богданівна СУТІСНІСТЬ ІНСТИТУТУ ПРИПИНЕННЯ ПРАВА НА АЛІМЕНТИ НАБУТТЯМ ІДЕНТИЧНОЮ У ВЛАСНІСТЬ НЕРУХОМОГО МАЙНА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	25
Сахарук Ірина Сергіївна КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	27
Сіньова Людмила Миколаївна ІОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	31
Сіроха Дмитро Ігорович РОЛЬ НОРМОТВОРЧОСТІ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ У СВІТІ	35
Тищенко Олена Володимирівна СТРАТЕГІЯ БОРОТЬБИ З БІДНІСТЮ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ	37
Яригіна Єлизавета Петрівна СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ОСОБИСТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	40
РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ТА СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	43
Амелічева Лілія Петровна К ВОПРОСУ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ УКРАИНЫ В СВЕТЕ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА И В УСЛОВИЯХ ЕВРОИНТЕГРАЦИИ	43
Андрійв Василь Михайлович ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПІЛЬГ	47

Андронova Вікторія Артурівна ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	49
Бориченко Катерина Валеріївна СТАНДАРТИ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У РІШЕННЯХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	52
Бурак Володимир Ярославович ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	55
Бурлаченко Дмитро Володимирович ПОНЯТТЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.....	56
Вакарюк Людмила Василівна РЕЖИМ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ В СВІТЛІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	58
Валігура Катерина Юріївна МОРАЛЬНІ НОРМИ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ РЕГУЛЯТОР ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	61
Вареник Олександр Сергійович ПЕРСПЕКТИВИ ТА МОЖЛИВОСТІ ВИДІЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА ЯК САМОСТІЙНОЇ ПРАВОВОЇ ГАЛУЗІ.....	64
Вахоньса Тетяна Миколаївна ПРОБЛЕМИ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ.....	68
Величко Лариса Юріївна ПОШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА НА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ.....	71
Венедіктов Сергій Валентинович ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ПРАВИЛ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ В УКРАЇНІ.....	73
Гончарук Валентина Василівна ПОЗИТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	76
Грабовський Віктор Вікторович ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКА НА ПРИВАТНЕ ЖИТТЯ ТА ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ.....	78
Гридін Максим Олександрович БЕЗПОСЕРЕДНІ ПЕРЕГОВОРІ ЯК ОДИН З МЕХАНІЗМІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ.....	80
Денисевич Антон Юрійович ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ.....	82
Євдокименко Тетяна Володимирівна ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ДІТЕЙ-СИРІТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ.....	85
Ілларионова Світлана Ігорівна ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ТА ЙОГО РОЛЬ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....	90
Кононенко Олександр Юрійович СПРАВЕДЛИВІСТЬ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУДДІВ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ.....	92

Колеснік Тетяна Володимирівна ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	93
Костюк Віктор Леонтійович, Костюк Юрій Вікторович ПРАВО НА ОСВІТУ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ: ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	96
Кучми Ольга Леонідівна ДОПОМОГИ ПО ТИМЧАСОВІЙ ВТРАТІ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ І ВАГТНОСТІ ТА ПОЛОГАМ: ЗМІНИ ЗАКОНОДАВСТВА.....	99
Либань Андрій Ігорович ПРАВО РОБОТОДАВЦЯ НА ДОБІР ПРАЦІВНИКІВ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО.....	100
Ливренко Богдан Володимирович ПРАВОВА ПРИРОДА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ЗА РОДОМ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКОНУЮТЬ ФУНКЦІЇ ТА ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВИ.....	102
Lagutina Iriina THE WAYS TO AVOID OSHA PROBLEMS.....	104
Михальченко Олена Вікторівна ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК ОДНА З ВИМОГ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ ТА НАПРЯМ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС.....	106
Мостицька Тетяна Ігорівна СОЦІАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	108
Наньсва Марія Іванівна НЕДІЙСНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ АБО ОКРЕМИХ ЙОГО УМОВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....	111
Подорожній Євген Юрійович ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ.....	113
Пожарова Оксана Вікторівна ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ОХОРОНИ СІМ'Ї ТА МАТЕРИНСТВА.....	115
Покрас Олена Семенівна МІСЦЕ ВИБІРКИ КРАЇН СВІТУ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....	118
Прилипка Сергій Миколайович ГЕНЕЗА ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПРИЗНАЧЕННЯ ГОЛОВИ СУДУ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ.....	121
Пузирний Вячеслав Феодосійович ПІЛЬГИ УЧАСНИКАМ АНТИТЕРОСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	128
Середа Олена Григорівна ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ... ..	130
Синчук Світлана Миколаївна ПРО «ПЕНСІЙНИЙ» СТРАХОВИЙ СТАЖ ОСОБИ ВІДПОВІДНО ДО ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ.....	132
Сорочишин Михайло Васильович ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЧАЙОВІ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	134

Соцький Артур Михайлович ПРИРОДА ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	136
Тарасенко Вікторія Сергіївна СТАЖ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	138
Тиха Аліна Павлівна ВПЛИВ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	140
Циганчук Наталія Антонівна ПРО НЕОБХІДНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ОКРЕМИХ НОРМ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	143
Чанишева Галія Інсафівна, Чанишев Рашид Ібрагімович ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СУБ'ЄКТАМИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	146
Черноус Світлана Миколаївна ДО ПИТАННЯ ПРО ЗМІНИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СВЯТКОВИХ, НЕРОБОЧИХ ТА ВИХІДНИХ ДНІВ В УКРАЇНІ	149
Шевардіна Вікторія Ігорівна СПЕЦІАЛЬНА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ЗАКОНОДАВЧЕ УДОСКОНАЛЕННЯ	152
Шурин Олена Андріївна МЕДАЦІЯ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ДОСВІД США ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ	154
Щербина Віктор Іванович ІДЕОЛОГІЯ ЯК НАУКОВА І ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ	156

дотриманням трудового законодавства та законодавства про безпечні та здорові умови праці встановлюється відповідно до законодавства.

Функцію громадського контролю за дотриманням трудового законодавства відповідно до ст. 348 проекту ТК України здійснюють професійні спілки та їх об'єднання. Крім того, новелою законопроекту є норма про здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства з боку роботодавця (ст. 349). Зазначена норма сформульована як обов'язок роботодавця постійно контролювати стан дотримання вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних і трудових договорів, а також спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці.

Незважаючи на певні відмінності вище зазначених понять, з наукової точки зору необхідним є формулювання єдиного поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Як видається, дане поняття може бути визначено у декількох значеннях:

- 1) як правовий інститут;
- 2) як правовідносини у системі правовідносин у сфері праці;
- 3) як одна з юрисдикційних форм захисту трудових прав;
- 4) як діяльність уповноважених державних і громадських органів, органів місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: Монографія /* Одеська національна юридична академія / І.В. Лагутіна. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.
2. Положення про Державну службу України з питань праці: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96 // Офіційний вісник України. – 2015. – №21. – Ст.584.
3. Андрійв В.М., Вахонєва Т.М. Державний і громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці в Україні / В.М. Андрійв, Т.М. Вахонєва // Університетські наукові записки: Часопис Хмельницького університету управління і права. – 2016. – №3 (59). – С.28-38.
4. Трудове право: підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Харків : Право, 2017. – 560 с.

Вакарюк Людмила Василівна
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри публічного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

РЕЖИМ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ В СВІТЛІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Регулювання соціальних процесів в період динамічних перетворень в соціально-економічній, політичній, культурній та інших сферах набуває в Україні особливо актуального значення. Сьогодні вимагає нових підходів до стимулювання і розвитку трудової діяльності. Запровадження перелічених змін залежить, перш за все, від змісту соціально-трудова відносин та їх правового регулювання, яке має відповідати сучасним умовам трудової діяльності. Насамперед, це стосується прийняття нового Трудового кодексу України, який має враховувати європейські та міжнародні стандарти прав людини у сфері праці, зокрема щодо встановлення режиму неповного робочого часу.

Встановлення режиму неповного робочого часу є як обов'язком роботодавця, так і його правом. Така диференціація встановлена в зв'язку з тим, що окремі категорії громадян через різні обставини та причини не мають можливості працювати в режимі нормальної тривалості робочого часу. «Зменшення норми робочого часу для цих громадян є умовою їх участі в трудових відносинах» [1, с. 45-46].

Робота на умовах неповного режиму робочого часу традиційно вважається однією з найбільш поширених в світовій практиці форм нестандартної зайнятості [2]. Запровадження такого режиму пояснюється перш за все сприйняттям працівниками даної форми зайнятості як засобу досягнення оптимального балансу часу, відведеного на роботу і на особисте життя, а також визнанням державою і роботодавцями значення такого режиму для тих категорій осіб, що не можуть нарівні з усіма конкурувати на ринку праці: неповнолітніх осіб, осіб передпенсійного віку, молоді, вагітних жінок, жінок, що мають дітей відповідного віку, осіб з інвалідністю, а також тих осіб, що так чи інакше відчують труднощі у пошуку роботи. Варто відзначити, що робота із запровадженням неповного режиму робочого часу тягне і певні обмеження трудових прав і гарантій працівників в порівнянні з зайнятими на умовах з нормальною тривалістю робочого часу. Це виявляється перш за все у зменшеному розмірі оплати праці, наявності перешкод в реалізації права на професійну підготовку та перепідготовку, просуванні по роботі, службі. Так, при встановленні неповного режиму робочого часу визначена кількість годин є для даного працівника нормою тривалості робочого дня. У свій час судова практика виходила з того, що переробка цієї норми в межах нормальної тривалості робочого часу, що діє на даному підприємстві, в установі, організації не визнавалася надурочною. Такий висновок свого часу зробив Пленум Верховного Суду СРСР в постанові «Про застосування судами законодавства, що регулює оплату праці робітників та службовців» від 14 листопада 1978 р. На думку В.М. Венедиктової, таке визначення, дане Пленумом Верховного Суду СРСР, є теоретично і практично хибним, бо воно порушує принцип добровільності в питанні встановлення неповного робочого часу і дає власнику або уповноваженому ним органу можливість залучати працівників до роботи поза встановленою угодою сторін тривалістю робочого часу [3, с.28].

Конвенція №175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994р. передбачає вжиття заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповним робочим часом, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повним робочим часом, щодо: 1) права на організацію, права на ведення колективних переговорів та права на діяльність у якості представників працівників; 2) безпеки та гігієни праці; 3) дискримінації в галузі праці та занять.

На жаль дана Конвенція не ратифікована Україною, що позбавляє певного роду трудових гарантій для працівників, що працюють в режимі неповного робочого часу.

Національне законодавство повинно вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті в режимі неповного робочого часу, користувалися таким самим захистом, тими самими гарантіями трудових прав, як і працівники, що зайняті на роботі в режимі нормальної тривалості робочого часу.

В силу ст. 32 КЗпП України в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією та посадою. До істотних умов праці віднесено встановлення або скасування неповного робочого часу. Ми не поділяємо думки про те, що особа, яка прийнята на роботу з неповним робочим часом не може бути переведена, без її згоди, на звичайні умови праці і навпаки [4, с.84] і поділяємо позицію, що можливість такого зміння істотних умов праці передбачена законом, а саме частиною 3 статті 32 КЗпП України. Тому необхідно ставити питання про скасування цього положення закону, оскільки істотна умова праці, встановлена угодою сторін, не може бути зміненою в односторонньому порядку власником або уповноваженим ним органом [5, с.426]. Вказана прогалина, на жаль, не ліквідована і у проекті Трудового Кодексу України (ст.ст.62, 63).

Необхідно відзначити, що правовому регулюванню у сучасних умовах піддається не весь час, на протязі якого людина займається працею, а лише час, що складає певний період роботи в якості працівника. В сучасний період, в умовах світової глобальної інтеграції, запровадження різного роду цифрових технологій, конкуренції, запровадження різного роду нетипових форм зайнятості відчувається потреба у звуженні сфери державного регулювання щодо режиму робочого часу за рахунок розширення сфери дії інших механізмів регулювання поведінки працівників і відповідних відносин у сфері робочого часу: децентралізації і індивідуалізації режиму робочого часу, внаслідок чого режим робочого часу став би більш диференційованим, гнучким.

Сучасні умови диктують об'єктивну потребу запровадження режиму робочого часу на договірному рівні, шляхом колективних переговорів, соціально-партнерських угод, взаємного узгодження інтересів працівника і роботодавця. Особливу роль тут повинні відіграти індивідуалізація, гнучкість режиму праці. Тобто у питаннях щодо режиму праці весь центр вирішення даної проблеми повинен перенестися не стільки на рівень колективно-договірного регулювання, скільки на рівень індивідуально-договірного регулювання, який буде враховувати оптимальний баланс між економічною доцільністю, ефективністю і інтересами працівників щодо максимальної реалізації гнучкості норм робочого часу. І це є об'єктивна потреба з огляду на запровадження нетипових форм зайнятості. З огляду на сказане, влучними будуть слова С.С. Алексєєва, який писав, що право досягає своєї мети і дійсно регулює суспільні відносини у тій мірі, в якій відповідно до норми, поведінка людей об'єктивно є можливою і відповідає економічним і політичним умовам, що визріли [6, с.8].

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н.Д. Договори про встановлення тривалості робочого часу /Н.Д.Гетьманцева// Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 236. Сер. Правознавство. - Чернівці: Рута, 2004.-С.44-48.
2. European Union Labour force survey - Annual results 2012 [Electronic resource] // Eurostat. URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics).
3. Венедіктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки. Науково-практичний посібник. / В.М. Венедіктова. - Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 36 с.
4. Ставцева А.И. Трудовой договор /А.И. Ставцева, О.С. Хохрякова. - М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.
5. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин. Монографія / Н.Д. Гетьманцева. – Чернівці: Технодрук, 2015.- 566с.
6. Алексєев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С.С. Алексєев. - М.: Юрид. лит., 1966. – 186 с.

Наукове видання

**ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Тези доповідей учасників
Всеукраїнської науково-практичної конференції
(20 жовтня 2017 р.)

Підписано до друку 09.10.2017 р.
Авт. друк.арк. 10,0; Обл.-вид. арк. 10,3
Формат 60х90/16
Наклад 100 прим. Зам. 055-017

ДП «Прінт Сервіс»
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3655 від 24.12.2009 р.
Київ, вул. Ялтинська, 14