

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 7 жовтня 2022 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2022

Укладачі:

О. Г. Серета – докторка юридичних наук, професорка;

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;

О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, доцент

*(кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)*

Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. 430 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4:339.92

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2022

© Серета О. Г., Ярошенко О. М.,
Соловйов О. В., укладання, 2022

Зміст

<i>Yaroshenko Oleg,</i>	
COMBATING ILLEGAL EMPLOYMENT IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION	10
<i>Амелічева Л. П.,</i>	
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ	15
<i>Бориченко К. В.,</i>	
ЩОДО ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ.....	21
<i>Бурак В. Я.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ	27
<i>Вакарюк Л. В.,</i>	
ПРАКТИКА ЄСПЛ В КОНТЕКСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ РАБСТВА ТА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ ЯК СТАНДАРТ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	32
<i>Вшиновецька С. В.,</i>	
ВЧИНЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ, АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ	37
<i>Гаращенко Л. П.,</i>	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ГАРАНТІЙ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ Ч. 3 СТ. 119 КЗПП УКРАЇНИ, В КОНТЕКСТІ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ № 2352.....	42
<i>Гетьманцева Н. Д.,</i>	
ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ	46
<i>Жернаков В. В.,</i>	
ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	51
<i>Коваленко О. О.,</i>	
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПУСКУ ЯК СКЛАДОВОЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ	57
<i>Колеснік Т. В.,</i>	
ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	61
<i>Костюченко О. Є.,</i>	
МЕДІАЦІЯ ЯК ДОГОВІРНА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА	66
<i>Купіна Л. Ф.,</i>	
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	70
<i>Мельник К. Ю.,</i>	
ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗМІСТУ ЗАКОНОПРОЕКТУ ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ.....	74
<i>Москаленко О. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ	79

<i>Подорожній Є. Ю.,</i>	
ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ	82
<i>Середа О. Г.,</i>	
ДЕЯКІ ПИТАННЯ РОЗШИРЕННЯ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	86
<i>Синчук С. М.,</i>	
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ ВИМУШЕНО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ З УКРАЇНИ: ДО ПИТАННЯ ВИЗНАННЯ ДЕРЖАВАМИ-ЧЛЕНАМИ ЄС	91
<i>Сімутіна Я. В.,</i>	
ТРУДОВІ ДОГОВОРИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ДОСВІД ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	96
<i>Чанишева Г. І.,</i>	
ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	102
<i>Шумило М. М.,</i>	
ВТРАТА ДОВІРИ ДО ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ОБСЛУГОВУЄ КУЛЬТУРНІ ЦІННОСТІ, ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ.....	108
<i>Юровська В. В.,</i>	
ЩОДО ПРОЕКТУ ЗАКОНУ «ПРО КАЗНАЧЕЙСЬКИЙ ПЕНСІЙНИЙ ПЛАН».....	113
<i>Яковлев О. А.,</i>	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ФРІЛАНСУ ЯК ОСОБЛИВОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ.....	118
<i>Яковлева Г. О.,</i>	
ДО ПРОБЛЕМАТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ.....	121
<i>Giovanni Gaudio,</i>	
LITIGATING THE ALGORITHMIC BOSS: AN ATTRACTIVE STRATEGY FOR TRADE UNIONS?	125
<i>Lara V. V.,</i>	
LABOUR RIGHTS IN THE EU-UKRAINE ASSOCIATION AGREEMENT: QUO VADIS, UKRAINE?	126
<i>Бурка А. В.,</i>	
ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ.	127
<i>Бурнягіна Ю. М.,</i>	
ДО ПИТАННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	132
<i>Встухова І. А.,</i>	
ДО ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТУ ОКРЕМИХ ТЕРМІНІВ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ.....	136
<i>Галкіна Н. М.,</i>	
ТРУДОВІ ДОГОВОРИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	142
<i>Головань Т. Г.,</i>	
ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	146

<i>Гоц-Яковлева О. В.,</i>	ОСОБИ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ЗАХИЩАТИ ЧИ ЗАБЕЗПЕЧИТИ РІВНІ МОЖЛИВОСТІ?	150
<i>Гудзь А. О.,</i>	СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ НАСЕЛЕННЯ В РАМКАХ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ	153
<i>Дита О. О.,</i>	SEVERANCE PAY, AS PROPERTY GUARANTEES FOR EMPLOYEES WHO ARE SUBJECT TO DISMISSAL UNDER CLAUSE 6 OF ART. 40 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE	158
<i>Зенін А. П.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ВОЄННОЇ АГРЕСІЇ.....	161
<i>Зіноватна І. В., Зіноватний В. В.,</i>	ПРО ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	167
<i>Kolosov Illia,</i>	IMPACT OF UN ON MEDICALLY-LABOUR RELATIONS' LEGAL ADJUSTMENT	171
<i>Кононенко В. А.,</i>	АНАЛІЗ ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ.....	176
<i>Конопельцева О. О.,</i>	АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ ІНФОРМАЦІЇ.....	181
<i>Кравцов Д. М.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.	185
<i>Красюк Т. В.,</i>	ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ НАДАННЯ ТА СКАСУВАННЯ ДОПУСКУ ДО ДЕРЖАВНОЇ ТАЄМНИЦІ	190
<i>Лайков С. М., Клочко Г. С.,</i>	ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ВИЗНАЧЕННЯ СТОРІН В КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРАХ (КОНФЛІКТАХ).....	195
<i>Луценко О. Є.,</i>	НАРИС ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ПОШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА НА ІТ СПЕЦІАЛІСТІВ... ..	198
<i>Наньєва М. І.,</i>	МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНА ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	203
<i>Орлова Н. Г.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ВІДМОВОЮ АБО УХИЛЕННЯМ ВІД ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЩЕПЛЕНЬ ПРОТИ COVID-19.....	207
<i>Орловський О. Я.,</i>	ГЕНЕЗА ПРАВА ЛЮДИНИ НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ЦІННОСТІ.....	213
<i>Подорожній А. Ю.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	216

<i>Пожарова О. В.,</i>	ЮРИДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ МОЛОДІ	220
<i>Свічкарьова Я. В.,</i>	ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: КОМПЕНСАЦІЯ ПРАЦІВНИКУ ЗА СКАСОВАНЕ РОБОЧЕ ЗАВДАННЯ.....	223
<i>Сидоренко А. С.,</i>	ПОСТКОВІДНЕ ВІДНОВЛЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ	227
<i>Сільченко С. О.,</i>	ЧИ МАТИМЕ УСПІХ РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ?	231
<i>Смолярова М. Л.,</i>	АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У СФЕРІ СТИМУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	236
<i>Соловійов О. В.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ СУДДІВ	238
<i>Стасів О. В.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ.....	243
<i>Тарасенко В. С.,</i>	УМОВИ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ Є ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ АБО ВИЇХАЛИ ЗА КОРДОН	245
<i>Трунова Г. А.,</i>	ЦИФРОВІЗАЦІЇ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	248
<i>Щукін О. С.,</i>	ДЕЯКІ ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА П.8-3 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ	251
<i>Юзько Т. М.,</i>	ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ МОЛОДІ В УКРАЇНІ	255
<i>Юшко А. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО НОВІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	259
<i>Власенко М. В.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИПЛАТИ СУДДІВСЬКОЇ ВИНАГОРОДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЯК РІЗНОВИДУ СОЦІАЛЬНОЇ ГАРАНТІЇ НА ЧАС ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОБОВ'ЯЗКІВ	263
<i>Гаврилюк Ю. М.,</i>	СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ: ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ НАДАННЯ	267
<i>Галузінський Н. О.,</i>	«ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ», «ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ	273
<i>Галушко О.І.,</i>	ПРИНЦИП ГУМАНІЗМУ ТА ЙОГО ВТІЛЕННЯ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	278

<i>Гафич О. І.,</i>	ДО ПИТАННЯ ЗМІН РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ РЕФОРМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА	282
<i>Гелашивілі А. Г.,</i>	ДЕРЖАВНА ДОПОМОГА ДІТЯМ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	285
<i>Дегтярьова В. О.</i>	ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	287
<i>Дем'яненко Е. О.,</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ	292
<i>Заїка Д. І.,</i>	ДО ПИТАННЯ ГАРАНТІЙНИХ І КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ІТ-СФЕРИ ПІД ЧАС ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ	297
<i>Савчук С. П.,</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН	301
<i>Свистунова О. В.,</i>	МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	306

СТУДЕНТСЬКА НАУКА

<i>Бокатова А. А.,</i>	ОКРЕМІ ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	309
<i>Бухова Д. М.,</i>	ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	312
<i>Вергелес О. О.,</i>	ВІДМОВА У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКА ЗА СТАТЕВОЮ ОЗНАКОЮ	314
<i>Гарницька А. О.,</i>	ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	318
<i>Геркулєнко Т. С.,</i>	ВИКЛИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ПІД ЧАС ПРОЦЕСУ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	320
<i>Гроза Д. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ШЛЯХОМ МЕДІАЦІЇ	323
<i>Гусейнова К. А.,</i>	ДО ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	327
<i>Дадикіна К. В.,</i>	ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ПИТАННЯ НАДАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК	330
<i>Дмитренко А. Ю.,</i>	ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	333

<i>Зав'ялов Є. В.,</i>	
ЧИ ВРЕГУЛЬОВАНО ПРАЦЮ ФРІЛАНСЕРІВ ЗАКОНОМ № 2421-ІХ ВІД 18.07.2022 Р.?	337
<i>Кадацька С. С.,</i>	
ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ЯК ОДНА З ГАРАНТІЙ ДЛЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ	342
<i>Караванський О. В.,</i>	
СИСТЕМА НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	345
<i>Кириченко А. І.,</i>	
НОВАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	349
<i>Ковтуненко О. А.,</i>	
ВПЛИВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ НА РОЗВИТОК ГЛОБАЛЬНОЇ ТА ЛОКАЛЬНИХ ЕКОНОМІК ЄС В 2022 РОЦІ	353
<i>Козак С. Т.,</i>	
ЩОДО ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН У НОРМУВАННІ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	357
<i>Крамар В. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ	360
<i>Крикун А. Р.,</i>	
ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ СТАНДАРТИВ	364
<i>Марченко М. В.,</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	369
<i>Нізельська В. В.,</i>	
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ ТА ЙОГО НЕДОЛІКИ	372
<i>Овчаренко П. В.,</i>	
ЗАСОБИ ЗАПОБІГАННЯ ВИПАДКАМ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	376
<i>Олаг В. І.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ДОПЛАТ, ПРЕМІЙ ТА НАДБАВОК ДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	379
<i>Охріменко В. А.,</i>	
КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ	382
<i>Панков В. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ГАРАНТІЇ МОБІЛІЗОВАНИМ ПРАЦІВНИКАМ	387
<i>Пономаренко О. О.,</i>	
ТРУДОВІ ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМИ ТА РИЗИКИ	390
<i>Сердюк Д. О.,</i>	
ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ОГолошеного ВОЄННОГО СТАНУ	393

<i>Слюсар А. А.,</i>	
ПРАВОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ЗАМІНИ ПОНЯТТЯ «ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ» НА ІНШИЙ ТЕРМІН	398
<i>Соломонова К. О.,</i>	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	400
<i>Суховецький О. О.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ЗМІНІ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	404
<i>Тищук А. В.,</i>	
ПРОБЛЕМАТИКА УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ ЯК РІЗНОВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ.	408
<i>Фролов Я. А.,</i>	
ЧАС ОЧІКУВАННЯ: УМОВИ ВІДПОВІДНОСТІ РОБОЧОМУ ЧАСУ	411
<i>Цапун Ю. С.,</i>	
ПРО ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	414
<i>Чернікова Ю. К.,</i>	
ЩОДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ	418
<i>Яворський В. О.,</i>	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВІЙСЬКОВОЮ АГРЕСІЄЮ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ	422
<i>Яструбецький В. В.,</i>	
ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ГІБРИДНА ВІЙНА» В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ ЯК ЗАПОРУКА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ Й ДЕМОКРАТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ	425

291 refers to multilateral labour standards and regulations, including ILO Conventions, which both the EU and Ukraine shall promote and implement in their laws and practices [1].

In February 2021 the European Trade Union Confederation claimed that the Ukrainian government is systemically violating its obligations under the ILO Conventions. It urged Ukraine to abandon its current trade union bill and to reimburse unpaid salaries in public and private sector [2]. These appeals send a strong signal to the Ukrainian government and should be addressed by it.

On the side of the EU, above-mentioned violations could prompt it to bring the case against Ukraine. As for now, the EU did not initiate any dispute settlement procedures on these issues, but it might be the matter of time and political will. In this context, a present contribution aims to discuss the possible claims against Ukraine taking into account the EU-South Korea case which has already considered the labour rights under the Free Trade Agreement similar to the EU-Ukraine Association Agreement.

References:

1. Association agreement between the European Union and its Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part. URL: https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/november/tradoc_155103.pdf
2. European trade unions urge EU to implement Ukraine commitments. URL: <https://www.etuc.org/en/document/european-trade-unions-urge-eu-implement-ukraine-commitments>

Бурка А. В.,

докторка філософії, доцентка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ.

Як би це парадоксально не звучало, але нерівність між жінками та чоловіками в 2022 році і надалі присутня в багатьох сферах, і однією з таких є сфера заробітної плати. Гендерний розрив в оплаті праці зберігається з року в

рік, що вказує на системний характер причин цього дисбалансу, і відображає те, що суспільство менше цінує працю жінок, ніж чоловіків. Тому питання різниці в оплаті праці і надалі продовжує залишатися актуальним (хоча і має позитивну динаміку у напрямку до зменшення) як на міжнародній, так і національній правових аренах вже протягом десятка років.

За даними Державної служби статистики України у першому кварталі 2021 року гендерний розрив в оплаті праці досяг найнижчого рівня – 17,8% [1], у 2020 році він становив 20,5%, а у 2019 році – 23 %. Відповідно у 2021 році жінки отримували 81,6 % від заробітної плати чоловіків; у 2020 році – 81,4 %; у 2019 році – 78,1 % [2]. Для порівняння, в Європейському Союзі (далі ЄС), у 2020 році валовий погодинний заробіток жінок був у середньому на 13,0 % нижчим, ніж у чоловіків, при цьому найвищий відсотковий показник зафіксований у Латвії – 22,3%, а найнижчий – в Люксембурзі – 0,7 % [3]. І це при цьому, що рівна оплата за однакову працю є одним із основоположних принципів ЄС, закріплених у статті 157 Договору про функціонування Європейського Союзу. Однак, як показує практика, імплементація та дотримання цього принципу і надалі залишаються проблемою, вирішення якої ще й ускладнюється тим, що дискримінація в оплаті праці часто залишається непоміченою, а працівники зустрічаються з труднощами при поданні позову про відшкодування [4].

У Великобританії серед штатних працівників гендерний розрив в оплаті праці у квітні 2021 року становив 7,9 %; у квітні 2020 року – 7 %; та 9,0% у квітні 2019 року. Загалом гендерний розрив в оплаті праці серед усіх працівників у 2021 році збільшився до 15,4% з 14,9% у 2020 році, але залишається меншим за показник 2019 року – 17,4% [5].

У Сполучених Штатах різниця в оплаті праці залишається відносно стабільною протягом останніх 15 років. У 2020 році жінки отримували 84% від того, що заробляли чоловіки. Виходячи з цієї оцінки, першим знадобилося б додаткові 42 дні роботи, щоб заробити стільки ж, скільки й чоловіки в 2020 році [6]. У 2022 році розрив становив 17 %, незважаючи на значний прогрес у напрямку рівності в оплаті праці [7].

За даними Австралійського статистичного бюро станом на травень 2022 року середній тижневий звичайний заробіток жінок на повний робочий день у всіх галузях і професіях становив 1609,00 доларів США порівняно з середнім тижневим звичайним заробітком чоловіків у розмірі 1872,90 доларів. Це означає, що жінки заробляли на 14,1 % менше, ніж чоловіки, що в грошовому еквіваленті становить 263,90 долари [8].

Якщо повернутися до національного рівня, то, насамперед, варто зазначити, що вирішення цієї проблеми в Україні значно ускладнюється фактичною відсутністю чітких правових норм, які б гарантували рівну оплату праці як чоловікам, так і жінкам, якщо не враховувати частини 2 статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та окремих положень міжнародних актів, що є частиною національного законодавства. Мова, зокрема, йде про Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (пункт і статті 7); Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (пункт d частина 1 статті 11); Конвенцію МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (стаття 1); Конвенцію про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (стаття 3); Рекомендацію МОП щодо дискримінації в галузі праці та занять № 111 (пункти d, e статті 2) тощо.

У 2018 році Кабінетом Міністрів України було видано розпорядження від 5 вересня 2018 р. № 634 «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року», що включав в себе лише «моніторинг розриву в оплаті праці, аналіз законодавства в сфері праці, моніторинг виконання законодавства про працю в частині забезпечення прав жінок та гендерної рівності» [9].

31 серпня 2021 року Міністерство економіки України оприлюднило розроблені ним проекти Національної стратегії щодо зменшення гендерного

розриву в оплаті праці на період до 2023 року та плану заходів щодо її реалізації, а також відповідного розпорядження Кабінету Міністрів України, проте стратегія так і залишилася на рівні проєкту [10].

Якщо підсумувати, то ситуація з гендерним розривом в оплаті праці в Україні має наступний вигляд: 1) існує чимало пояснень причин розриву у заробітній платі, що були сформульовані за результатами досліджень національного та міжнародного рівнів; 2) нерівність в оплаті праці – це за своєю суттю є дискримінацією працівника за ознакою гендеру; 3) існуючий розрив призводить до зменшення рівня соціального, фінансового забезпечення, погіршення доступу до медичної допомоги, освіти тощо; 4) практика показує, що ратифіковані норми міжнародного права без конкретних, дієвих механізмів в національній правовій площині породжують лише ситуацію під назвою «гарантії на папері, але не в дії». Одним із перших кроків на шляху реформування українського трудового законодавства в рамках Євроінтеграції, має стати правове вирішення питання гендерного розриву в оплаті праці (зокрема, забезпечення її прозорості) та встановлення постійного контролю за дотриманням вимог законодавства у цій сфері. Абсолютно очевидно, що цей процес є складний та довготривалий, як показує практика і статистичні дані провідних країн світу, та не вирішується за декілька років, тим паче в країні, що перебуває у стані війни і щодня відчуває наслідки економічного спаду. Проте захист трудових прав працівників від будь-яких проявів дискримінації і надалі повинен зберігати свою пріоритетність, навіть в умовах воєнного стану, адже останній – це не підстава для «правового свавілля», це – час творення «нової, правової європейської історії».

Список використаних джерел:

1. Мінекономіки зробило черговий крок для зменшення гендерного розриву в оплаті праці. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/minekonomiki-zrobilo-chergovij-krok-dlya-zmenshennya-gendernogo-rozrivu-v-oplati-praci> (дата звернення: 23.09.2022).

2. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_.htm (дата звернення: 23.09.2022).

3. Gender pay gap statistics. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU (дата звернення: 24.09.2022).

4. Equal pay for equal work between men and women: Pay transparency and enforcement mechanisms. European Parliament. URL: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2022\)698934](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)698934) (дата звернення: 24.09.2022).

5. Gender pay gap in the UK: 2021. Office of National Statistics. URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2021> (дата звернення: 26.09.2022).

6. Gender pay gap in U.S. held steady in 2020. Pew Research Center. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/05/25/gender-pay-gap-facts/> (дата звернення: 27.09.2022).

7. How Unpredictable Schedules Widen the Gender Pay Gap. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2022/07/how-unpredictable-schedules-widen-the-gender-pay-gap> (дата звернення: 26.09.2022).

8. Gender Pay Gap Data. Australian Government. Workplace Gender Equality Agency. URL: <https://www.wgea.gov.au/pay-and-gender/gender-pay-gap-data> (дата звернення: 28.09.2022).

9. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : розпорядження КМУ від 5 вересня 2018 р. № 634 / Верховна

Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>
(дата звернення: 24.09.2022).

10. Про схвалення національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: проєкт розпорядження КМУ від 31 серпня 2021 р. / Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3d9c7947-fec4-4d24-9a4f-d2236db41be4&title=ProektRozporiadzhenniaKabinetuMinistrivUkrainiproSkhvalenniaNatsionalnoiStrategiiSchodoZmenschenniaGendernogoRozrivuVOplatiPratsiNaPeriodDo2023-RokuTaZatverdzhenniaPlanuZakhodivSchodoYiiRealizatsii> (дата звернення: 21.09.2022).

Бурнягіна Ю. М.,
канд. юрид. наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

19 липня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України 2434-ІХ (далі - Закон 2434), "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність". Установлено, що Закон № 2434 діє в період воєнного стану, введеного відповідно до Закону «Про правовий режим воєнного стану», і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

Законом № 2434 внесено зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Так, зокрема ст. 9 КЗпП викладено в новій редакції, згідно з якою

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН
УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НА
ШЛЯХУ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників
XII Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 7 жовтня 2022 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Укладачі:

Серета Олена Григорівна

Ярошенко Олег Миколайович

Соловійов Олексій Володимирович

Видається в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *О. В. Соловійов*