

заходи, при цьому виключається необхідність будь-якої гармонізації законів і підзаконних актів держав-членів.

Аналогічно, згідно ст. 168 ДФЄС держави-члени відповідальні за визначення своєї політики в галузі охорони здоров'я, організації та надання послуг охорони здоров'я і медичної допомоги, а Союз доповнює їх політику у сфері громадського здоров'я, профілактики захворювань та хвороб людини, усунення причин небезпеки для фізичного та психічного здоров'я. Проте, у питаннях спільної безпеки у сфері охорони здоров'я Союзом можуть бути встановлені відповідні стандарти безпеки, що означає належність цієї сфери до спільної компетенції Союзу і держав-членів та потребуватиме гармонізації державами-членами свого законодавства.

Отже, принцип надання повноважень, декларує правонаступництво Союзу стосовно держав-членів. Правило щодо залишення за державами-членами повноважень, не наданих Союзу, а також підпорядкування Союзу принципам субсидіарності та пропорційності дають підстави визначити характер правонаступництва Союзу як обмежений, тобто йдеться про часткове правонаступництво.

### **Література:**

1. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (станом на 30.03.2010). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text)
2. Віденська конвенція про правонаступництво держав щодо договорів (1978 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_185#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_185#Text)
3. Бевзенко В.М. Публічне правонаступництво: сутність, процедура та особливості. Адміністративне право і процес. 2014. № 1(7). С.20-36.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-462-0-42>

## **ЩОДО ПИТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ У КОНТЕКСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

**Лактіонов Ігор Володимирович**

*аспірант кафедри трудового права*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого  
м. Харків, Україна*

Останні економічні тенденції змінили умови праці, зробивши їх більш гнучкими, але водночас створили нові виклики. Серед них –

дисбаланс між потребами працівників і бізнес-цілями роботодавців, гендерна нерівність, труднощі у поєднанні роботи з особистим життям та вплив ненормованого робочого дня на добробут суспільства.

Концепція гідної праці, запроваджена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році, є важливою основою для вирішення цих проблем. Вона наголошує на можливості для всіх працівників, незалежно від статі, отримати доступ до продуктивної зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та гідності [1]. Центральним елементом цієї концепції є визнання гідності, притаманної працівникам, і необхідність для роботодавців підтримувати цю гідність шляхом справедливого ставлення та гуманних умов праці.

Одним із ключових кроків МОП на шляху до досягнення гідної праці є вдосконалення організації робочого часу. Ефективне управління робочим часом може подолати розбіжності між фактичним і бажаним графіком роботи працівників, водночас сприяючи підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Такий баланс приносить користь як працівникам, так і організаціям, скорочуючи надмірну тривалість робочого часу, вирішуючи проблему неповної зайнятості та задовольняючи різноманітні потреби, такі як нічні зміни або змінний графік роботи. Приведення робочого часу у відповідність до принципів гідності не лише покращує добробут працівників, але й підвищує ефективність роботи організації, про що свідчить зростання продуктивності, зменшення кількості прогулів і підвищення морального духу.

Принцип гідності у праці має глибоке історичне коріння в міжнародних трудових стандартах, починаючи з першої Конвенції МОП «Про тривалість робочого часу в промисловості» 1919 року (№ 1). Протягом десятиліть МОП розробила стандарти, що стосуються щотижневих періодів відпочинку, оплачуваних відпусток, захисту нічної праці та справедливого ставлення до працівників, зайнятих неповний робочий день. Ці стандарти підкреслюють фундаментальну роль гідності у формуванні чесних і справедливих практик зайнятості.

Концепція гідної праці, за визначенням Міжнародної організації праці (МОП), наголошує на можливостях працевлаштування, які забезпечують свободу, рівність, безпеку та людську гідність. Центральним у цій концепції є принцип гідного ставлення до працівників з боку роботодавців, що включає в себе справедливі умови праці, в тому числі здоровий і стабільний робочий час. Надмірно довгий або ненормований робочий день не тільки порушує гідність працівників, але й має негативні наслідки для їхнього здоров'я, безпеки та загального добробуту [2]. Вирішення цих проблем є критично важливим компонентом створення гідного робочого середовища.

Ми відстоюємо тезу, що здоровий робочий час є основою гідного ставлення до працівника з боку роботодавця. Адже нормальний робочий час, один із ключових аспектів гідної праці, підкреслює важливість захисту працівників від згубного впливу надмірної або ненормованої тривалості робочого дня. Цей принцип бере свій початок у Конвенції МОП 1919 року про тривалість робочого часу в промисловості (№ 1), яка встановила стандартний 8-годинний робочий день і 48-годинний робочий тиждень. З часом міжнародні трудові стандарти еволюціонували, включивши в себе заходи, які сприяють щотижневому відпочинку, оплачуваній відпустці та захисту працівників, які працюють у нічний та позмінний час.

Державна політика та міжнародні трудові стандарти слугують життєво важливими противагами для захисту працівників від негативних наслідків перевтоми. Наприклад, Директива ЄС про робочий час (93/104/ЄС) [3] та конвенції МОП, такі як Конвенції про щотижневий відпочинок (№№ 14 і 106) та Конвенція про нічну працю 1990 року (№ 171), встановлюють гарантії для забезпечення розумного робочого часу та періодів відпочинку. Ці заходи підкреслюють спільну відповідальність роботодавців та урядів у створенні здорового робочого середовища.

На нашу думку, забезпечення гідного поведіння на робочому місці вимагає багатогранного підходу, який поєднує правовий захист, організаційні практики та індивідуальні стратегії подолання проблем. Роботодавці відіграють ключову роль у створенні робочих графіків, які надають пріоритет здоров'ю та безпеці та узгоджуються з цілями організації. Такі заходи, як регулярні медичні огляди, компенсація за ненормований робочий день, альтернативні робочі графіки та програми зміцнення здоров'я, є важливими компонентами сталих трудових практик.

Крім того, усунення першопричин перевтоми передбачає переосмислення традиційних показників продуктивності та успіху. Роботодавці повинні визнати, що скорочення робочого часу та покращення стану здоров'я працівників може призвести до підвищення задоволеності роботою, збільшення рівня утримання кадрів та залучення більш активної робочої сили. Державна політика також повинна розвиватися, щоб охопити раніше виключених працівників, таких як «білі комірці» [4], які часто стикаються з добровільною, але надмірною тривалістю робочого часу.

Одним із ключових принципів гідної праці є справедливе і шанобливе ставлення до працівників, що забезпечує їхню здатність поєднувати робочі обов'язки з особистими та сімейними потребами. Цей баланс має вирішальне значення для створення робочої атмосфери, яка поважає

людську гідність і відповідає концепції гідної праці МОП, яка наголошує на рівних можливостях і сталих практиках зайнятості [5].

Ми переконані, що сумісність робочого графіка з сімейними обов'язками є наріжним каменем гідного ставлення з боку роботодавців. Дослідження підкреслюють, що довгий робочий день, нерегулярні зміни та «несоціальні» години, такі як вечірній, нічний час та робота у вихідні, створюють значні перешкоди для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Ці виклики часто посилюють традиційні гендерні ролі, такі як парадигма «чоловік-годувальник – жінка-домогосподарка», і збільшують кількість конфліктів між роботою та сім'єю як для чоловіків, так і для жінок. Вирішення цих проблем має важливе значення для покращення якості життя працівників та просування рівності на робочому місці.

Гнучкий графік роботи, який зазвичай називають «дружною до сім'ї» [6] політикою, є важливим інструментом для досягнення цього балансу. Ці заходи включають колективне скорочення робочого часу, можливість працювати неповний робочий день та індивідуальні права на адаптацію робочого графіка до сімейних обов'язків. Такі програми, як розподіл робочих місць, гнучкий графік і дистанційна робота, ще більше підвищують здатність працівників ефективно поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки. Така політика узгоджується з Конвенцією МОП про працівників із сімейними обов'язками 1981 року (№ 156), яка наголошує на необхідності заходів, що допомагають працівникам поєднувати роботу та сімейні обов'язки.

Незважаючи на переваги, існуючі заходи, такі як робота на умовах неповного робочого часу, часто створюють проблеми. Багато робочих місць з неповною зайнятістю мають нижчу якість порівняно з посадами з повною зайнятістю, пропонуючи меншу заробітну плату, менше пільг, не пов'язаних із заробітною платою, та обмежені можливості для кар'єрного розвитку. Крім того, неповна зайнятість має значний гендерний дисбаланс: у більшості промислово розвинених країн та країн, що розвиваються, жінки становлять більшість працівників, які працюють неповний робочий день. Це посилює гендерну нерівність як у можливостях працевлаштування, так і в економічній незалежності.

Для подолання цієї нерівності Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року (№ 175) виступає за рівне ставлення до працівників, зайнятих неповний робочий час, з точки зору заробітної плати, пільг та соціального захисту. Впровадження таких стандартів має важливе значення для нормалізації роботи на умовах неповного робочого часу як життєздатного, справедливого варіанту збалансування робочих і сімейних обов'язків, а також для сприяння гендерній рівності.

Таким чином, гідне ставлення до працівників є одним із ключових елементів гідної праці, спрямованої на забезпечення соціальної справедливості, гендерної рівності та економічної стабільності. Проте в Україні впровадження стандартів гідної праці залишається нерівномірним, особливо в різних секторах економіки. Ситуація ускладнюється недостатньою увагою до дотримання прав працівників, що перешкоджає створенню сприятливого робочого середовища.

Одним із викликів є впровадження дружніх до сім'ї режимів робочого часу та гнучких графіків, які сприяли б балансу між роботою та особистими обов'язками. Відсутність належної практики в цьому напрямку ускладнює досягнення рівних можливостей для всіх працівників, зокрема для жінок, які продовжують виконувати основні обов'язки в сім'ї. Усуваючи структурні бар'єри та розвиваючи інклюзивні політики, можна забезпечити належний баланс між професійним і сімейним життям, що є важливим компонентом гідної праці.

Досягнення гідного ставлення до працівників вимагає співпраці між роботодавцями, державними органами та профспілками. Це включає розробку ефективних механізмів моніторингу й контролю, а також сприяння створенню корпоративної культури, орієнтованої на повагу до прав працівників. Гнучкість у робочих графіках і сприятливі умови праці не лише підвищують продуктивність і мотивацію працівників, але й сприяють досягненню ширших соціальних цілей, зокрема сталого розвитку та економічного прогресу.

Гідне ставлення до працівників повинно стати пріоритетом як на національному рівні, так і на рівні окремих організацій. Це дозволить не лише інтегрувати міжнародні стандарти праці, але й забезпечити соціальний прогрес, спрямований на повагу до гідності й прав усіх працівників.

### **Література:**

1. International Labour Office (ILO). 1999. Decent work, Report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th Session, Geneva.

2. Messinger, J.C. (ed.) 2004. Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance (London and New York, Routledge).

3. Директива ЄС про робочий час (93/104/ЄС). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31993L0104>

4. Dembe, A.; Erickson, J.; Delbos, R.; Banks, S. 2005. «The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States», in Occupational and Environmental Medicine, Vol. 62, pp. 588-597.

5. Bosch, G. 2006. «Working time and the standard employment relationship». in: Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.): Decent working time: new trends, new issues. (Geneva: ILO).

6. Anxo, D.; Boulin, J.; Fagan, C. 2006. Decent working time in a life-course perspective, in: Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.): Decent working time: new trends, new issues. (Geneva: ILO).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-462-0-43>

## **МЕДИКО-САНІТАРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСУДЖЕНИХ І УВ'ЯЗНЕНИХ В МІСЦЯХ НЕСВОБОДИ ДКВС В УКРАЇНІ**

**Михайлик Олександр Григорович**

*доктор юридичних наук, професор,*

*професор кафедри правоохоронної та антикорупційної діяльності*

*Вищий навчальний заклад*

*«Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

*м. Київ, Україна*

Охорона здоров'я осіб, засуджених і ув'язнених в місцях несвободи ДКВС України, забезпечується системою медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних заходів, а також поєднанням безоплатних та платних форм медичної допомоги, передбачених чинним законодавством України.

Проте стан реалізації медичного обслуговування та надання медичної допомоги засудженим і ув'язненим в місцях несвободи ДКВС України, залишається проблемним, оскільки їх якість, знаходиться на вкрай низькому рівні, гостро відчувається брак ресурсів, обладнання, ліків та кваліфікованого персоналу, а самі медичні працівники є залежними від керівництва установ виконання кримінальних покарань.

Оскільки медичні частини в установах виконання покарань ДКВС України зіткнулися у своїй роботі з новими викликами, зокрема, і недопущення розповсюдження серед засуджених гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 та захворюваності на соціально небезпечні інфекційні хвороби.

Так, з метою виявлення та запобігання поширенню не лише інфекційних, а й паразитарних, загально соматичних та психічних захворювань серед засуджених і ув'язнених працівниками медичних частин повинні періодично проводитися профілактичні медичні огляди, залучатися всі необхідні лікарі при проведенні таких оглядів,