

закладу для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, не позбавляє органи опіки та піклування за місцем походження та за місцем перебування дитини від обов'язку продовжувати діяльність щодо реалізації права цієї дитини на сімейне виховання.

Зважаючи на зазначене, а також розширення спроможностей органів опіки та піклування внаслідок реформи децентралізації, доцільним є покладення функції погодження повернення дітей до України, а також прийняття відповідних рішень і забезпечення їх повернення на відповідні органи опіки та піклування (за місцем їх звичайного проживання, інші органи опіки та піклування, визначені у порядку, встановленому законодавством України). Послання функцій повернення дітей до України в особі одного суб'єкта (орган опіки та піклування) матиме наслідком істотну оптимізацію процедури, зокрема її пришвидшення та економію зусиль, спрямованих на взаємодію кількох суб'єктів. Отже, потрібно передбачити, що повернення дітей до України забезпечується за рахунок видатків місцевих бюджетів, передбачених органам місцевого самоврядування на відповідний рік, а у випадку їх недостатності – за рахунок коштів Державного бюджету України.

Висловлені пропозиції, однак, не стосуються процедур повернення до України дітей, депортованих або примусово переміщених унаслідок збройної агресії РФ проти України у розумінні Порядку виявлення та повернення дітей, депортованих або примусово переміщених внаслідок збройної агресії російської федерації проти України, затверджено постановою КМУ від 14 травня 2024 року № 551, та дітей, незаконно переміщених або утримуваних у значенні Конвенції про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей 1980 року, що потребують інших підходів до прийняття рішень та взаємодії уповноважених суб'єктів.

Нагальність вирішення зазначеного питання обумовлена насамперед небезпекою припинення юрисдикції компетентних органів України щодо захисту дітей, їх фактичною втратою для України у випадку зволікання, за винятком випадків неправомірного переміщення або утримуваних дітей, передбачених ст. 7 Конвенції. До того ж, уніфікація процедур повернення дітей до України сприятиме зміцненню позиції України у відносинах міжнародного співробітництва з державами тимчасового перебування дітей і вирішенню можливих спорів на її користь, а також в найкращих інтересах дітей.



Олександр БОНДАР

доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
ННІ права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0003-4870-9206>

ЧОТИРИДЕННИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ В УКРАЇНІ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ

Перехід до чотириденного робочого тижня є актуальним питанням для сучасного ринку праці, особливо в умовах глобальних змін у сфері трудових відносин. Досвід різних країн свідчить як про переваги, так і про недоліки, пов'язані зі скороченням робочого часу. Останні десятиліття характеризуються масштабними трансформаціями світового ринку праці, спричиненими автоматизацією, цифровізацією та новими підходами до організації трудового процесу. Одним із провідних трендів є впровадження чотириденного робочого тижня, який уже успішно апробували такі країни, як Ісландія, Нова Зеландія та Велика Британія.

В Україні ця ідея також стає все більш актуальною з огляду на зміни у соціально-економічних умовах, адаптацію до європейських стандартів та прагнення підвищити ефективність праці.

Розвиток цифрових технологій, автоматизація процесів і зміни в соціально-економічних реаліях спонукають до переосмислення традиційних моделей організації праці

та режимів роботи. Чотириденний робочий тиждень уже впроваджено або протестовано в таких країнах, як Велика Британія, Японія, Ісландія, Нова Зеландія, Іспанія, Швеція, Австралія та інших. Сучасний світ активно шукає ефективні моделі організації трудової діяльності, що обумовлено прагненням підвищити продуктивність праці, забезпечити кращий баланс між роботою та особистим життям і знизити рівень стресу серед працівників, що позитивно впливає на їхнє благополуччя та якість життя [1].

Одним із таких рішень є чотириденний робочий тиждень, який набуває популярності у багатьох країнах. Його суть полягає в скороченні кількості робочих днів на тиждень без суттєвого зменшення заробітної плати або зі збереженням її на попередньому рівні. Подібні експерименти в Новій Зеландії, Великій Британії та Ісландії продемонстрували зростання продуктивності праці та зниження рівня професійного вигорання.

Для України, як частини світової економіки, питання впровадження скороченого робочого тижня є актуальним, особливо в контексті соціально-економічних викликів, спричинених пандемією COVID-19, повномасштабною війною та змінами в структурі зайнятості.

Для повноцінного запровадження «чотириденки» в Україні спочатку необхідно внести відповідні зміни до трудового законодавства і таким чином створити відповідний механізм правового регулювання встановлення інших, ніж традиційні, умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

Українське законодавство вже містить норми, що дозволяють запровадження скороченого робочого тижня, зокрема стаття 51 Кодексу законів про працю України (КЗпП) передбачає можливість встановлення скороченого робочого часу [2]. Водночас для масштабного впровадження чотириденного робочого тижня потрібні додаткові законодавчі зміни та механізми соціально-економічної підтримки як для роботодавців, так і для працівників, що сприятиме ефективному впровадженню «чотириденки».

Таким чином, для офіційного закріплення чотириденного робочого тижня необхідно внести зміни до КЗпП та інших нормативно-правових актів. Зокрема, слід доповнити статтю 50 КЗпП положенням про те, що роботодавець може встановлювати скорочений робочий тиждень із чотирма робочими днями (не менше 32 годин на тиждень) без зменшення оплати праці, за умови збереження продуктивності та ефективності роботи.

Також пропонується змінити назву статті 52 КЗпП на «Тривалість робочого тижня та щоденної роботи» та додати норму, яка дозволяє роботодавцю встановлювати чотириденний робочий тиждень як на постійній, так і на тимчасовій основі за домовленістю з працівником або через колективний договір. Крім того, у статті 56 КЗпП необхідно передбачити, що скорочений робочий тиждень не вважається неповним, якщо його тривалість становить 32–36 годин на тиждень при збереженні заробітної плати.

Запровадження цих змін надасть роботодавцям правові підстави для впровадження чотириденного робочого тижня, гарантуватиме збереження рівня оплати праці та дозволить регулювати умови його застосування як на рівні колективних договорів, так і на основі індивідуальних домовленостей між роботодавцем і працівниками.

Також надзвичайно важливо не забувати про соціальний захист, гарантії та дотримання прав працівників, що передбачає обов'язкове забезпечення таких заходів:

- гарантування трудових прав працівників, зокрема заборона звільнень, пов'язаних із запровадженням чотириденного робочого тижня;
- розширення програм перепідготовки та підвищення кваліфікації, щоб допомогти працівникам адаптуватися до змін у виробничих процесах та вимогах до праці;
- запобігання перевантаженню працівників завдяки встановленню чітких норм, які не допускають підвищення інтенсивності роботи для компенсації скороченого робочого тижня.

Позитивні аспекти впровадження чотириденного робочого тижня

Зростання продуктивності праці. Дослідження свідчать, що скорочення робочих годин сприяє підвищенню ефективності та концентрації працівників на виконанні своїх обов'язків [3].

Покращення психоемоційного стану. Чотириденний робочий тиждень знижує рівень стресу, покращує емоційний стан співробітників, надає більше часу для відпочинку, що підвищує загальну задоволеність життям.

Економічні переваги для бізнесу. Збільшення вільного часу у працівників може стимулювати зростання споживання товарів і послуг, що позитивно вплине на внутрішню

економіку. Крім того, зменшення випадків професійного вигорання та лікарняних дозволить компаніям скоротити операційні витрати [4].

Негативні аспекти впровадження чотириденного робочого тижня

Можливе зниження заробітної плати. Не всі компанії здатні зберегти поточний рівень оплати праці при зменшенні кількості робочих годин. Без належної підтримки з боку держави це може призвести до пропорційного скорочення заробітної плати, що негативно позначиться на фінансовому становищі працівників.

Ризик перевантаження працівників. Виконання такого ж обсягу роботи за скорочений час може збільшити рівень стресу та спричинити професійне вигорання, що, своєю чергою, може стати причиною звільнень і зростання кількості лікарняних.

Недостатність правового регулювання. Діюче трудове законодавство України не забезпечує повноцінної підтримки масового впровадження чотириденного робочого тижня, що вимагає внесення відповідних змін до нормативно-правових актів.

Можливий негативний вплив на економіку. У деяких галузях, таких як виробництво та сфера послуг, скорочення робочого часу може призвести до фінансових втрат, оскільки зменшення загальної кількості відпрацьованих годин без суттєвого підвищення продуктивності праці може знизити обсяг виробленого ВВП.

Отже, запровадження чотириденного робочого тижня в Україні є перспективним напрямом розвитку ринку праці, який може позитивно вплинути на продуктивність виробництва та праці, підвищити якість життя працівників і сприяти зростанню економіки країни. Проте для успішної реалізації цієї ініціативи необхідні комплексні заходи, зокрема зміни в трудовому законодавстві, підтримка роботодавців, забезпечення соціального захисту працівників і проведення додаткових досліджень.

Реформа трудового законодавства може стати важливим кроком до модернізації українського ринку праці та має низку потенційних переваг, таких як підвищення продуктивності, поліпшення добробуту працівників і оптимізація витрат для роботодавців. Водночас існують і ризики: можливе зниження заробітної плати та складнощі з адаптацією окремих секторів економіки, зокрема виробництва та сфери послуг. Для ефективного впровадження цієї моделі потрібен детальний аналіз, проведення пілотних проєктів, поступове реформування трудових норм і врахування економічної ситуації в країні. Важливо досягти балансу між інтересами роботодавців і працівників, щоб ця реформа максимально сприяла економічному розвитку. Чотириденний робочий тиждень є перспективною формою організації праці, яка потребує ретельного та зваженого підходу в умовах української реальності. Основними аспектами його впровадження є економічні, соціально-культурні та правові фактори, які можуть як позитивно, так і негативно вплинути на економіку України.

1. Haraldsson, G. D. & Kellam, J. Going Public; Iceland's Journey to a Shorter Working Week. Autonomy. 2021. URL: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf (дата звернення: 12.02.2025).

2. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text> (дата звернення: 10.02.2025).

3. Fan, Wen & Schor, Juliet & Kelly, Orla & Gu, Guolin. Does work time reduction improve workers' well-being? Evidence from global four-day workweek trials. 2023. URL: https://www.asanet.org/wp-content/uploads/2023/12/Worktime-Reduction-and-Workers-Well-Being-2023-12-16-4DW_wellbeing.pdf (дата звернення: 12.02.2025).

4. Agustina Carloni Rodriguez, Emilia Dominguez Spandonari. Unravelling the 4-day week: a comprehensive study of its implementation and global impacts, with a focus on Italy. 2023. URL: <https://hdl.handle.net/10589/207013> (дата звернення: 12.02.2025).