

1. Ященко В. А., Пилипчук В. Г., Богуцький П. П. Демократичний цивільний контроль над сектором безпеки і оборони: теорія і практика : навч. посіб. / за заг. ред. В. Г. Пилипчука; Науково-дослідний інститут інформатики і права НАПрН України. Київ; Одеса: Фенікс, 2020. 224 с. URL: https://ippi.org.ua/sites/default/files/demokratichnii_civilnyi_kontrol.pdf (дата звернення: 29.04.2025).
2. Христинченко Н. П., Ковалів М. В. Демократичний цивільний контроль сектору безпеки і оборони: поняття, зміст, форми реалізації в реаліях сьогодення. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія : Право, публічне управління та адміністрування. 2023. № 8. URL: http://01_13_8_2023_Khrystynchenko_Kovaliv.pdf (дата звернення: 29.04.2025).
3. Пивовар В., Драчук С. Філософські проблеми безпеки як методологічна основа забезпечення безпеки фондового ринку. *Правова інформатика*. 2007. № 2(14) С. 77–82. URL: <https://ippi.org.ua/sites/default/files/07pnbfr.pdf> (дата звернення: 29.04.2025).
4. Горбулін В. П. Забезпечення оборони та безпеки України: актуальні проблеми і шляхи їх вирішення. *Вісник НАН України*. 2019. № 9. С. 3–18.
5. Горбулін В. П., Литвиненко О. В., Белов О. Ф. Національна безпека: порядок денний для України : монографія. Вид-во Стилос, 2009. 128 с.
6. Крук С.І. Планування у сфері національної безпеки України. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*, 2019. № 1. URL: https://el-zbirn-du.at.ua/2019_1/20.pdf (дата звернення: 29.04.2025).
7. Гайдер Станіслав. Зміцнення демократичного цивільного контролю є одним із ключових завдань нашої євроатлантичної інтеграції. 18 вересня 2024 року. URL: <https://mod.gov.ua/news/zmicznenya-czivilnogo-kontrolyu-odnim-klyuchovih-zavdan-ev-roatlantichnoi-integraczii-gajder> (дата звернення: 29.04.2025).
8. Демократичний цивільний контроль та воєнна криза в Україні: Законодавчі аспекти, 2016. Під ред.: Ф. Флурі та В. Бадріа. Центр досліджень армії, конверсії та роззброєння, 2016. 184 с. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_CACDS_UA_Dem_Control_Legislative_Aspects_UKR-2016.pdf (дата звернення: 29.04.2025).

Олександр Бондар

доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
ННІ права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент

ЧОТИРИДЕННИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ: СВІТОВИЙ ДОСВІД

У світовій практиці запровадження чотириденного робочого тижня набуває дедалі більшої популярності. Ця модель вважається перспективною завдяки своїй здатності підвищувати продуктивність праці та виробництва, покращувати баланс між роботою та особистим життям, а також зменшувати

стрес у працівників. Вивчення успішних прикладів впровадження такого графіку роботи в різних країнах світу дозволяє сформулювати чітке уявлення про потенціал і виклики цієї трудової реформи. Далі розглянемо досвід запровадження «чотириденки» найбільш розвинутих країн Європи та світу.

1. Досвід Ісландії (2015–2019 рр.). Ісландія провела один із найбільших експериментів зі скороченим робочим тижнем, залучивши близько 2500 працівників у державному секторі. Працівники перейшли на чотириденний робочий тиждень без зниження заробітної плати. Ключовими аспектами даного експерименту можна визначити наступні: підвищення або збереження рівня продуктивності у 86 % випадках; зниження стресу і професійного вигорання; збільшення задоволеності роботою та загального добробуту працівників [1].

2. Досвід Японії (приклад компанії Microsoft Japan). У Японії відомий випадок експерименту, проведеного компанією Microsoft у 2019 році. Компанія запровадила чотириденний робочий тиждень з додатковим вихідним днем (п'ятниця). Основні результати даного експерименту: продуктивність працівників зросла на 40 %; витрати компанії на електроенергію скоротилися на 23 %; співробітники стали більш ефективними у виконанні своїх завдань завдяки зниженню втоми та покращенню балансу між роботою й особистим життям [2].

3. Досвід Великої Британії (2022–2023 рр.). У Великій Британії проведено масштабний національний експеримент з участю понад 60 компаній, які запровадили чотириденний робочий тиждень зі збереженням 100 % заробітної плати. Основні результати: 92 % компаній продовжили працювати за скороченим графіком після завершення експерименту; поліпшення психологічного здоров'я працівників; зростання загального рівня задоволеності роботою, що сприяло зменшенню кількості лікарняних та плинності кадрів [3].

4. Досвід Іспанії та Нової Зеландії. В Іспанії і Новій Зеландії уряди та компанії активно експериментували з різними форматами скороченого робочого тижня, зокрема з моделями 4×8 (32 години на тиждень) та іншими гібридними формами. Основні результати: позитивний вплив на продуктивність праці, яка залишалася стабільною або навіть підвищувалася; значне покращення загального рівня щастя та задоволеності життям серед працівників; стимулювання споживчої активності завдяки збільшенню вільного часу, що сприяло розвитку внутрішньої економіки [4].

5. Досвід Австралії. В Австралії було проведено кілька експериментів у приватному секторі, що продемонстрували позитивний вплив скорочення робочого часу. Основні результати: зростання продуктивності праці в окремих галузях; зменшення стресу та професійного вигорання серед працівників; покращення психоемоційного стану співробітників, що зменшило витрати бізнесу на лікування та соціальну підтримку працівників [5].

6. Досвід Німеччини. У Німеччині з 1 лютого 2024 року стартував

пілотний проєкт, у якому взяли участь 45 компаній та організацій з різних секторів, включаючи послуги, виробництво, догляд за хворими та людьми похилого віку, ІТ та ЗМІ. Університет Мюнстера здійснив пілотне дослідження, метою якого було оцінити вплив скороченого робочого тижня на продуктивність, привабливість роботодавця, баланс між роботою та особистим життям, а також здоров'я працівників. Результати дослідження: працівники повідомили про покращення морального та фізичного здоров'я; збільшення задоволеності життям завдяки додатковому вільному часу; середній приріст сну на 38 хвилин на тиждень; зниження рівня стресу та професійного вигорання; продуктивність залишилася стабільною або зросла [6].

7. Досвід Канади. У Канаді проводили експерименти з впровадження чотириденного робочого тижня. Зокрема, дослідження, проведене Йоркським університетом, охопило 30 компаній та 3,5 тисячі працівників протягом одного року. Учасники випробували два формати: 32-годинний робочий тиждень замість традиційних 40 годин та розподіл 40 робочих годин на чотири дні замість п'яти. Основні результати: 90% керівників відзначили, що продуктивність залишилася на попередньому рівні або зросла; 96 % вказали на покращення залучення та утримання талантів; 93 % планують продовжити практику чотириденного робочого тижня; 96 % працівників повідомили про підвищення рівня щастя та поліпшення здоров'я [7].

Проаналізувавши світовий досвід, можна зробити такі висновки. Чотириденний робочий тиждень позитивно впливає на продуктивність праці, що підтверджується експериментами в різних країнах (Ісландія, Японія, Велика Британія, Німеччини, Канади тощо). Основні переваги такого формату роботи – поліпшення балансу між професійною діяльністю та особистим життям, зменшення стресу, вигорання, підвищення загального задоволення від роботи. Є також виклики, які необхідно враховувати під час впровадження, зокрема ризики перевантаження працівників через необхідність виконання тих самих завдань за коротший період та потенційні економічні втрати у деяких галузях економіки [8].

Враховуючи позитивний досвід інших країн, впровадження чотириденного робочого тижня може стати важливим кроком для модернізації трудових відносин й економіки України. Водночас для ефективної реалізації необхідний комплексний підхід, який включатиме адаптацію законодавства, підтримку роботодавців і працівників, а також ретельний аналіз економічних та соціальних умов. А такі гарантії для працівників, як заборона зниження заробітної плати взагалі повинні бути чи не на першому місці.

1. Haraldsson G. D., Kellam J. Going Public; Icelands Journey to a Shorter Working Week. *Autonomy*. 2021. URL: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf (дата звернення: 03.02.2025).

2. M. Riva. Why a Four-Day Workweek? *Business Ethics*. 2024. URL: https://digitalcommons.shawnee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=business_ethics_3100 (дата звернення: 04.02.2025).

3. Lewis K., Stronge W., Kellam J., Kikuchi L., Schor J. The results are in: the UK's four day week trial. *Autonomy*. 2023. URL: <https://salford-repository.worktribe.com/preview/1502677/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf> (дата звернення: 04.02.2025).
4. Nensi Sirc. More is less: a four-day workweek. *Psychē*. 2024. Vol. 7. URL: <https://hrcak.srce.hr/en/file/462979> (дата звернення: 04.02.2025).
5. Clarke C., Fletcher D., Best T. A report on the shorter workweek: Job satisfaction and organisational outcomes. *Scoping Review Report*. Western Downs Regional Council, Queensland. 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/369301082_A_report_on_the_shorter_workweek_Job_satisfaction_and_organisational_outcomes_Scoping_Review_Report_Western_Downs_Regional_Council_Queensland#pf7 (дата звернення: 04.02.2025).
6. University of Münster. 4-Day-Week-Executive-Summary. URL: <https://www.wiwi.uni-muenster.de/tow/de/4DW-Executive-Summary> (дата звернення: 12.04.2025).
7. Carlo Fanelli, Maria Foggia. The Four-Day Workweek and the Future of Work in Canada. York University. GLRC Snapshot Series. No. 1, 2024. URL: https://www.yorku.ca/research/glrc/wp-content/uploads/sites/425/2024/11/GLRC-Snapshot-No-1_Fanelli-and-Foggia_2024_.pdf (дата звернення: 12.04.2025).
8. Бондар О. С. Запровадження чотириденної робочої неділі в Україні: перспективи та виклики. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 2. С. 159–163.

Ольга Бондаренко

доцент кафедри цивільного,
трудового права та права соціального
забезпечення Донецького державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ОПІКИ НАД МАЙНОМ ОСОБИ, ЗНИКЛОЇ БЕЗВІСТИ ЗА ОСОБЛИВИХ ОБСТАВИН, ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України спричинило багато негативних наслідків у різних сферах суспільного життя громадян. Одним з актуальних питань є забезпечення правового захисту прав осіб, які внаслідок бойових дій, окупації чи інших, пов'язаних з війною обставин, зникли безвісти. У відповідь на воєнні виклики держава зобов'язана гарантувати не лише дотримання прав таких осіб, але й збереження їхнього майна, недопущення його знищення, відчуження чи незаконного заволодіння. Особливого значення в цьому контексті набуває інститут опіки над майном безвісно зниклої особи як засобу тимчасового управління і збереження активів до моменту встановлення юридичного статусу особи. В умовах воєнного стану кількість подібних випадків зростає, однак чинна нормативна база часто не здатна адекватно реагувати на нову реальність: процес встановлення опіки залишається тривалим, складним та не завжди доступним для родичів чи представників таких осіб. Отже, тема цивільно-правового регулювання