

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series18.2023.40.01>

Галич Р. В.

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВІЙНИ

У статті досліджено теоретичні аспекти, нормативне регулювання та актуальні проблеми, пов'язані із захистом трудових прав громадян України в умовах війни. Дана проблема є надзвичайно важливою та актуальною в сучасному соціально-економічному контексті України, оскільки збереження та захист трудових прав населення мають вирішальне значення для забезпечення соціальної справедливості та стабільності в країні. Розглянуто загальні законодавчі умови, які мають бути дотримані при захисті трудових прав в умовах війни в Україні. Важливою основою є Конституція України, яка гарантує право на працю та соціальний захист. Крім того, в даній статті проаналізовано новоприйняті закони щодо організації та оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Однією з ключових проблем у таких умовах є збалансоване забезпечення інтересів як працівників, так і роботодавців. Нові нормативні акти ставлять за мету забезпечити права працівників на безпеку та гідні умови праці в умовах конфлікту. Враховуючи зростаючу потребу у захисті трудових прав в умовах військового конфлікту, ці закони визначають реалії сучасного трудового законодавства в Україні, що дозволяє ефективніше впоратися із викликами воєнного стану та забезпечити необхідний рівень захисту працівників. Також у цьому дослідженні наведено сучасні тенденції з розвитку та змін у сфері захисту трудових прав в умовах війни в Україні. Однією з основних тенденцій є посилення уваги до гарантування прав працівників, які працюють на територіях, що стали ареною збройних конфліктів. Наголошено про необхідність посилення заходів та співробітництва на різних рівнях для забезпечення прав та інтересів працівників в умовах війни. В роботі охарактеризовано розвиток трудових прав та їх захисту в Україні в умовах війни, який свідчить про динамічний та мінливий характер цієї проблеми. Період збройних конфліктів в Україні спровокував значні виклики та вимагає постійного аналізу та адаптації законодавства та правових механізмів для захисту прав працівників. У статті зроблено висновки щодо проблем захисту трудових прав в умовах війни в Україні.

Ключові слова: трудові права, працівник, роботодавець, воєнний стан, трудовий договір, захист трудових прав.

Актуальність проблеми. Воєнні дії на території України призвели до серйозних викликів у сфері прав і свобод громадян, зокрема у сфері трудових прав. Воєнний конфлікт супроводжується рядом надзвичайних обставин, які можуть обмежувати доступ до праці, освіти та інших соціальних благ. Під час воєнного стану захист трудових прав має важливе значення для громадян, оскільки праця є ключовим елементом соціальної і економічної стабільності. Відсутність або обмеження можливості здійснювати трудові права може суттєво позначитися на добробуті населення та загальній ситуації в країні. В умовах воєнного конфлікту обмеження трудових прав повинні бути обґрунтованими, пропорційними та здійснюватися відповідно до закону. Розуміння та аналіз того, яким чином війна впливає на трудові права громадян, допомагає суспільству та законодавцям забезпечити кращий захист цих прав під час надзвичайних обставин. У зв'язку з цим, дослідження проблем захисту трудових прав в умовах війни є актуальним завданням, яке спрямовано на збереження гідності та свободи громадян, забезпечення стабільності суспільства та дотримання принципів правової держави в найскладніших умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який встановлює норми та процедури, що регулюють права та обов'язки працівників та роботодавців у воєнний період, діє порядок мобілізації працівників, організацію робочого часу та гарантує захист права на працю в умовах загрози національній безпеці. Наразі дослідники активно вивчають питання захисту трудових прав в контексті війни в Україні. Недавні дослідження акцентують увагу на таких аспектах, як вплив воєнного конфлікту на зайнятість, безробіття та заробітну плату населення, а також аналізують

роль держави та міжнародних організацій у захисті трудових прав в умовах війни. Тим не менш існує необхідність подальших досліджень і вдосконалення законодавства з метою забезпечення ефективного захисту прав і соціального благополуччя громадян у воєнний період.

Мета дослідження. Полягає в оцінці сучасних проблем регулювання та аспектів захисту трудових прав в контексті війни в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з актуальних проблем сучасного трудового права є захист трудових прав працівників в умовах війни. Широка військова агресія проти України, що триває з лютого 2022 року, створює значні труднощі для реалізації права на працю, заробітну плату, безпечні та здорові умови праці, соціальне страхування тощо. Захист трудових прав є важливою складовою правової системи України, що утверджується Конституцією України. Згідно зі ст. 43 Конституції України, кожний громадянин має право на працю, включаючи вибір виду заняття та роду діяльності. Принципи захисту прав працівників та їх соціальних гарантій закріплені у статтях 41–47 Конституції України. Конституція гарантує право на справедливую оплату праці, обмеження тривалості робочого часу, щорічну відпустку, право на створення профспілок та участь в страйках для захисту трудових прав, а також передбачає право на соціальний захист працівників у випадку безробіття, хвороби, інвалідності та інших негараздів [1]. Отже, і в умовах війни не можна відходити від цих конституційних постулатів.

Початок збройної агресії та запровадження воєнного стану суттєво вплинуло на регулювання трудових відносин. Водночас військовий конфлікт вимагав негайних змін і відповідного реагування з боку парламенту. Відповідно до цих потреб, був прийнятий спеціальний закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». За допомогою даного Закону було встановлено особливості регулювання трудових відносин, також було введено такі як можливість призупинення дії трудового договору. Крім того, в законі передбачено ряд гарантій як для працівника, так і для роботодавця. Таким чином у працівників є можливість розірвати трудовий договір у строк, який вказаний в заяві, як справедливо відмітили Менджул М. В., Калько А. І. Це надає їм більше гнучкості в умовах надзвичайних обставин. Разом з тим, згідно закону, роботодавець може звільнити працівника навіть у період його тимчасової непрацездатності, що може бути важливим у воєнний час [2]. Поліпшення процесуальних відносин в даному контексті, на нашу думку, не мають порушувати норми матеріального права.

Не оминає увагою ці питання і Сидоренко А. С. Організація трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану в Україні охоплює всі аспекти трудових відносин між працівниками та роботодавцями, що функціонують усередині країни. Це включає в себе всі види діяльності, форми власності підприємств, та галузеву приналежність. Також ця проблема зачіпає осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами протягом періоду дії режиму воєнного стану, що був введений відповідно до законодавства України та набуває чинності згідно із Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [3].

Важливо відзначити, що під час дії режиму воєнного стану відбувається обмеження конституційних прав і свобод громадян відповідно до положень статей 43 та 44 Конституції України. Відповідно до ст. 43 КУ, кожна особа має право на працю, включаючи можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тим не менш, під час воєнного положення було введено обмеження на використання примусової праці. Примусовою працею не вважається військова або альтернативна (невійськова) служба, а також праця чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. У свою чергу, стаття 44 Конституції гарантує право на проведення страйку з метою захисту своїх економічних та соціальних інтересів, а заборона страйку можлива лише на підставі закону. Відповідно до норм Закону України «Про правовий режим воєнного стану» згідно зі ст. 19, страйки забороняються. Разом з тим, закон передбачає можливість військовому командуванню (військовим адміністраціям) запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб. Таким чином можна дійти до висновку, що під час воєнного положення відбувається обмеження права на вільний вибір праці та проведення страйків. Тим самим, працівники будуть вимушені працювати на тих роботах, що не відповідають їх кваліфікації, вільному вибору, і фактично реалізації трудової функції [4].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», прийнятий 15 березня 2022 року, встановлює правовий фреймворк для регулювання трудових відносин в умовах війни на території України. Цей закон визначає основні принципи та правила, які стосуються працівників усіх установ, організацій і підприємств, незалежно від їх виду діяльності, форми власності та галузевої приналежності. Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регулює питання стосовно особливостей державної служби, трудових відносин на підприємствах та установах, права та обов'язки осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами, а також заборону страйків та відносини між військовою службою та трудовим законодавством. Тим самим був визначений порядок прийому на державну службу, переведення та звільнення працівників державних органів під час воєнного стану. Водночас були встановлені права та обов'язки державних службовців в умовах воєнного стану. Додатково був зарегламентований порядок укладення трудових договорів, умови та оплати праці а також соціальний захист працівників під час воєнного положення. Слід зазначити, що Закон встановив спеціальні умови для тих, хто працює за трудовими договорами з фізичними особами [5].

Варто звернути увагу на те, що Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» містить ряд принципів в порівнянні з Кодексом законів про працю України. Наприклад працівник та роботодавець, за взаємною згодою, мають можливість визначати форму трудового договору. Також, згідно даного Закону, випробувальний термін може бути встановлений для будь-якої категорії працівників. А це на нашу думку жодним чином не пов'язано з особливостями режиму воєнного стану. Наведений постулат значно відрізняються від попередніх норм Кодексу законів про працю України, де встановлені винятки для певних категорій працівників, а саме для осіб, котрі не досягли 18-ти років, спеціалістів після закінчення ВНЗ, осіб з інвалідністю, працівників на тимчасові та сезонні роботи. Додатково Закон визначає ряд особливостей, пов'язаних з переведенням працівників на іншу роботу і зміною істотних умов праці в умовах воєнного положення, включаючи випадки, коли таке переведення може здійснюватися без попередньої згоди працівників. Тим самим, роботодавець звільняється від обов'язку повідомляти працівнику про зміну істотних умов праці завчасно, як це передбачено у ч. 3 ст. 32 КЗпПУ (за 2 місяці). Проте, важливо зауважити, що допускається зміна істотних умов праці, якщо це обумовлено змінами в організації виробництва та праці, так само, як і раніше. Виходячи з цих відмінностей можна знайти як переваги, так і недоліки. Можливість визначення форми трудового договору за взаємною згодою сторін та встановлення випробувального терміну для будь-якої категорії працівників можуть стимулювати більшу гнучкість та індивідуалізацію укладання трудових договорів, що враховує специфіку різних видів робіт та потреби роботодавців і працівників. Але це буде потребувати більш відповідального підходу для запобігання можливим зловживанням роботодавцями або зловживанням працівниками. Звільнення роботодавця від обов'язку повідомляти працівнику про зміну істотних умов праці завчасно, може полегшити адаптацію до умов, які швидко змінюються під час військового конфлікту. Тим не менш, це може негативно вплинути на захист трудових прав, особливо на право на інформацію та можливість відповідного реагування на зміни умов праці. А це переважно так звана турбота про фінансову діяльність суб'єктів господарювання. Тому необхідно забезпечити рівновагу між захистом прав працівників та необхідністю роботодавців швидко адаптуватися до надзвичайних умов під час збройної агресії [6].

Досліджуючи вищезазначений законодавчий акт, звертають увагу і на статтю 4 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Згідно цієї статті було передбачено особливий механізм для працівників, які перебувають у зоні бойових дій та стоять перед загрозою для свого життя та здоров'я. У працівників існує право розірвати трудовий договір за власною ініціативою, визначаючи самостійно строк виконання цього кроку. Однак є винятки, коли примусове залучення до суспільно корисних робіт у воєнний час або залучення до робіт на об'єктах критичної інфраструктури не дає права на самостійне припинення трудових відносин. Таким чином у працівника є можливість коли та за яких умов розірвати трудовий договір відповідно до воєнного положення [7]. В свою чергу, розглядаючи питання розірвання

трудового договору стаття 5 надає право роботодавцю звільнити працівника за власним бажанням під час тимчасової непрацездатності працівника або в період відпустки, за винятком відпустки по вагітності та пологах і відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. Звільнення повинно бути датоване на перший робочий день після закінчення вказаного періоду тимчасової непрацездатності або відпустки. Це може позитивно впливати на захист трудових відносин, оскільки відбувається підвищення ризику недопущення зловживань з боку роботодавців через те, що працівник має право на збереження праці та виконання своїх обов'язків у важливі періоди життя. Також це допомагає збереженню соціальних гарантій працівників, що перебувають у стані тимчасової непрацездатності або відпустки для догляду за дитиною. Таким чином, дана стаття спрямована на покращення захисту трудових прав працівників та забезпечення більшої соціальної справедливості в умовах воєнного стану.

Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. слушно аналізують статтю 6: стаття визначає особливості регулювання роботодавцем тривалості робочого часу та часу відпочинку. У зв'язку з цим, у період воєнного стану нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 60 годин на тиждень а для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, максимальна тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. Тоді як у КЗпПУ нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, також підприємства і організації, укладаючи колективний договір, мають можливість встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. Також, у період дії воєнного стану не застосовуються норми, визначені у статті 53 (щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частині першій статті 65, частинам третій–п'ятій статті 67, а також статтям 71–73 (щодо святкових і неробочих днів) Кодексу законів про працю України [8]. Отже, протягом дії воєнного стану не діють наступні норми КЗпПУ: скорочення робочого часу на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів, обмеження тривалості робочого дня напередодні вихідних днів за шестиденному робочому тижні не більше 5 годин, можливість перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого, заборона залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, вимога щодо компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні. Не зрозуміла позиція законодавця пропорції 60 і 50 годин, особливо в частині саме 50 годин при скороченій тривалості робочого часу.

Зміни торкнулися й положення наступних положень. У статті 10 встановлено основні положення щодо виплати заробітної плати працівникам під час воєнного стану. Відповідно до цього закону роботодавець зобов'язаний докладати всіх зусиль для забезпечення своєчасної виплати працівникам заробітної плати та її виплати на умовах, передбачених трудовим договором. Водночас, виплата заробітної плати може бути відкладена у разі наслідків воєнних дій або інших непереборних обставин, але роботодавець залишається зобов'язаним виплатити цю зарплату у майбутньому. В разі неможливості провести своєчасну виплату через військові обставини, строк виплати заробітної плати може бути відкладений до відновлення виробничої діяльності підприємства [9]. У зв'язку з цим, для працівника це може мати негативні наслідки, оскільки відбувається затримка з виплатою заробітної плати, відсутністю можливості вимагати компенсацію. Крім того, якщо цілком можна погодитись з баченням економічного захисту роботодавців, але ж це не може порушувати баланс інтересів роботодавця-працівник.

Особливу увагу слід звернути на положення статті 13 щодо призупинення трудових договорів. Зупиненням трудового договору є тимчасове припинення роботодавцем можливості працевлаштування у зв'язку з військовою агресією проти України та тимчасове припинення виконання працівником роботи згідно з укладеним трудовим договором. Це призводить до тимчасового припинення виконання сторонами зобов'язань, передбачених трудовим договором, у зв'язку із неможливістю виконання їх через воєнну ситуацію. При цьому призупинення трудового договору не припиняє трудових відносин. У цей період працівники не можуть бути звільнені за невиконання своїх обов'язків. Працівники, з якими розірвано трудові договори, за цей період не отримуватимуть заробітної плати. Середній дохід за період призупинення трудового договору не розраховується. Крім того, якщо працівник захворів під час призупинення

трудового договору, він не має права на лікарняні, оскільки не втратить доходу. Таким чином, відповідно до положень ч. 3 ст. 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», держава, яка веде війну проти України, повинна повністю компенсувати заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати працівникам протягом призупинення дії трудового договору [10]. Тож, для працівників наслідками може бути тимчасове припинення отримання заробітної плати та лікарняних виплат, тим не менш, працівники зберігають свої робочі місця і не можуть бути звільнені через відсутність виконання роботи під час призупинення дії трудового договору. Також у працівників є залежність від компенсації, оскільки у разі призупинення трудового договору через воєнний конфлікт, працівники не отримують заробітну плату та лікарняні виплати, а відшкодування цих втрат може залежати від компенсації, яку надає держава, яка веде війну проти України. Тому слід як вбачається на законодавчому рівні передбачити конкретні джерела компенсації і механізм нарахування таким працівникам за рахунок російського агресора.

Висновки і перспективи подальших досліджень. На основі аналізу статей Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», було виявлено, що працівники в умовах дії воєнного положення зіштовхнулись з серйозними обмеженнями у можливості реалізації своєї трудової функції, проведення страйків тощо. Через суперечливі норми законодавства, що регулюють трудові відносини в умовах воєнного положення, існує необхідність внесення змін до даного акту, оскільки введений воєнний стан є тривалим у часі, тому необхідно удосконалити трудові відносини у різних напрямках, а саме: вдосконалення законодавства, що діє наразі (може включати в себе наближення діючих до положень Кодексу); забезпечення права працівників на страйк, в реалізації цього допоможе створення спеціальних процедур, які б дозволяли проводити страйки в обмеженому режимі та в інтересах захисту соціальних інтересів; забезпечення права працівників на вільний вибір праці, та гарантувати право на вибір праці відповідно до їх інтересів та можливостей. Однозначно держава зіштовхнулася, поряд з іншими, з потужними економічними викликами, але недопустимо розробка норм, які захищаючи суб'єктів господарювання різних форм власності в особі роботодавців за рахунок позбавлення соціально-трудового захисту працівників. А поліпшення фінансової стабільності держава здатна досягти створюючи середовище захищеності саме для працівників.

Таким чином, удосконалення трудових відносин в умовах воєнного положення вимагає комплексного підходу та співпраці всіх зацікавлених сторін, а такий підхід допоможе забезпечити захист прав та інтересів працівників та сприяти стабільності в суспільстві.

Чітке та зрозуміле правове регулювання є важливим для забезпечення стабільності та функціонування трудових відносин у ситуації воєнного стану. Однак варто залишати місце для подальших обговорень та вдосконалення законодавства, оскільки сучасні проблеми у сфері праці вимагають постійного аналізу та адаптації до нових реалій.

Використана література:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.09.2023).
2. Менджул М.В., Калько А.І. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. № 5. С. 168–171.
3. Сидоренко А. С. Вплив covid-19 та війни в Україні на сферу трудових відносин: окремі аспекти. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 236–243.
4. Кохан Н.В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 189–193.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: .Закон України від 19.07.2022 № 2352-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 28.09.2023).
6. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. 2022. С. 1-28. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf (дата звернення: 30.09.2023).

7. Таран І.О., Плєскун О.В. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 353–355.
8. Машков К. Є., Горностаї О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125–131.
9. Саксонов В. Деякі змін у законодавстві сучасної України про працю в умовах воєнного стану. *Науковий вісник ДДУВС*. 2022. № 2. С. 476–482.
10. Поліщук Т.І. Трудові відносини в умовах воєнного стану: особливості та регулювання. 2023. С. 1–7. URL: <http://vtei.com.ua/doc/2023/konf2203/2/5.pdf>

References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
2. Mendzhul M.V., Kalko A.I. (2022). Okremi problemy realizatsii prava na pratsiu v umovakh voiennoho stanu [Separate problems of the implementation of the right to work in the conditions of martial law], *Elektronne naukove vydannia "Analitichno-porivnialne pravoznavstvo" № 5* [Electronic scientific publication "Analytical and comparative jurisprudence" № 5]. S. 168–171 [in Ukrainian].
3. Sydorenko A. S. (2022). Vplyv covid-19 ta viiny v Ukraini na sferu trudovykh vidnosyn: okremi aspekty [The impact of covid-19 and the war in Ukraine on the sphere of labor relations: certain aspects], *Pravo i suspilstvo № 4* [Law and society № 4]. S. 236–243 [in Ukrainian].
4. Kokhan N.V. (2022). Obmezheniya prava na pratsiu v umovakh voyennoho stanu [Restrictions on the right to work under martial law], *Yurydychnyy naukovyy elektronnyy zhurnal № 7* [Legal scientific electronic journal № 7]. S. 189–193 [in Ukrainian].
5. Verkhovna Rada of Ukraine (2022). Zakon Ukrainy "Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu" vid 19.07.2022 № 2352-IX [Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" of July 19, 2022 No. 2352-IX]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
6. Kovalchuk V. (2022). Trudovi vidnosyny pid chas viiny: analiz norm nadzvychainoho trudovoho zakonodavstva Ukrainy [Labor relations during the war: an analysis of the norms of emergency labor legislation of Ukraine]. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf, S. 1–28 [in Ukrainian].
7. Taran I.O., Pleskun O.V. (2022). Trudovi vidnosyny v umovakh voiennoho stanu v Ukraini [Labor relations in the conditions of martial law in Ukraine], *Yurydychnyy naukovyy elektronnyy zhurnal № 11* [Legal scientific electronic journal № 11]. S. 353–355 [in Ukrainian].
8. Mashkov K. Ye., Hornostai O. B., Tovt T. O. (2022). Osoblyvosti trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: normatyvno-pravove rehuliuвання [Peculiarities of labor relations under martial law: normative and legal regulation], *Aktualni problemy vitchyznianoї yurysprudentsii № 1* [Actual problems of domestic jurisprudence № 1]. S. 125–131 [in Ukrainian].
9. Saksonov V. (2022). Deiaki zminy u zakonodavstvi suchasnoi Ukrainy pro pratsiu v umovakh voiennoho stanu [Some changes in the legislation of modern Ukraine on work under martial law], *Naukovyy visnyk DDUVS № 2* [Scientific Bulletin of DDUVS № 2]. S. 476–482 [in Ukrainian].
10. Polishchuk T.I. (2022). Trudovi vidnosyny v umovakh voiennoho stanu: osoblyvosti ta rehuliuвання [Labor relations under martial law: features and regulation], URL: <http://vtei.com.ua/doc/2023/konf2203/2/5.pdf>. S. 1–7 [in Ukrainian].

Galych R. Problems of protection of labor rights in war conditions

The article examines the theoretical aspects, regulatory framework and topical issues related to the protection of labor rights of Ukrainian citizens in times of war. This issue is extremely important and relevant in the current socio-economic context of Ukraine, since preservation and protection of labor rights of the population are crucial for ensuring social justice and stability in the country. The author examines the general legislative conditions that must be met when protecting labor rights in the context of war in Ukraine. An important basis is the Constitution of Ukraine, which guarantees the right to work and social protection.

The article analyzes the newly adopted laws on organization and optimization of labor relations under martial law in Ukraine. One of the key challenges in such conditions is to ensure a balanced protection of the interests of both employees and employers. The new regulations aim to ensure the rights of employees

to safety and decent working conditions in a conflict situation. Given the growing need to protect labor rights in the context of military conflict, these laws define the realities of modern labor legislation in Ukraine, which allows us to cope more effectively with the challenges of martial law and ensure the necessary level of protection for employees. The article presents current trends in the development and changes in the field of labor rights protection in the context of war in Ukraine. One of the main trends is an increased focus on guaranteeing the rights of employees working in the territories that have become the scene of armed conflicts. The author emphasizes the need to strengthen measures and cooperation at various levels to ensure the rights and interests of workers in times of war. The author characterizes the development of labor rights and their protection in Ukraine in the context of war, which demonstrates the dynamic and changing nature of this issue. The period of armed conflicts in Ukraine has provoked significant challenges and requires constant analysis and adaptation of legislation and legal mechanisms for the protection of workers' rights. The article draws conclusions about the problems of labor rights protection in the context of war in Ukraine.

Key words: *labor rights, employee, employer, martial law, employment contract, protection of labor rights.*