ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

СІРОХА Дмитро Ігорович - доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, доцент

УДК 349.2
DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2025.2.50

У статті розкривається зміст гарантій права на зайнятість, які були запроваджені у період воєнного стану. Серед них основну увагу приділено таким гарантіям як: 1) право на збереження трудових відносин; 2) гарантії мобілізованим працівникам; 3) додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та право на отримання допомоги по частковому безробіттю; 4) гарантії працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО); 5) підтримка самозайнятості та підприємництва у період воєнного стану.

Зроблено висновок про те, що юридичні гарантії права на працю в умовах воєнного стану є не лише правовим обов'язком держави, а й необхідною умовою збереження соціального капіталу, стримування економічної деградації та захисту людського потенціалу. Їх ефективне застосування сприяє зміцненню довіри до державних інституцій, забезпеченню правової визначеності та формуванню передумов для післявоєнного відновлення.

Автором зауважено, що у період воєнного стану було внесено численні зміни у чинне законодавство, яке регулює питання зайнятості населення. Серед основних змін у статі виділено такі: 1) здійснено тимчасову дерегуляцію трудових відносин у період війни (запроваджено механізм призупинення трудового договору; передбачено можливість зміни істотних умов праці без погодження працівника; передбачено можливість застосування гнучких форм зайнятості та обмеження права на страйк під час війни); 2) здійснено модифікацію системи зайнятості та соціального страхування шляхом оптимізації механізмів виплат допомоги по безробіттю; визначення особливостей роботи центрів зайнятості під час війни; запровадження інструментів цифрової взаємодії між безробітними та службою зайнятості; надання права роботодавцям отримувати компенсації за працевлаштування ВПО; тощо); 3) відбулось посилення трудових прав і захист окремих категорій працівників (наприклад, встановлено додаткові гарантії для мобілізованих працівників, осіб з інвалідністю, ВПО); 4) більш детально врегульовано працю іноземців та захист трудових мігрантів шляхом гармонізації трудового законодавства із європейським у сфері праці іноземців, закріплення механізму боротьби з шахрайством у сфері зовнішнього працевлаштування; підвищення прозорості послуг посередництва за кордоном тощо.

Ключові слова: зайнятість, соціальний захист, гарантії, право на зайнятість, соціальні права, працевлаштування, право на працю, працівник, роботодавець, трудові відносини, воєнний стан, законодавство України

Постановка проблеми

В умовах воєнного стану, спричиненого широкомасштабною агресією рф, ситуація на ринку праці України зазнала значних трансформацій, що створило додаткові виклики для реалізації права на зайнятість. Велика кількість українців втратили роботу, були змушені змінити місце проживання або мобілізовані до лав Збройних Сил України. Слід зауважити, що станом на 2024 рік, не-

зважаючи на поступове зниження з 2022 року, все ж таки спостерігається високий рівень безробіття в Україні. Так, за оцінюваннями НБУ такий рівень становить 14%; а кількість безробітних - 94.2 тис.(до 2022 року рівень безробіття в Україні визначався офіційно Державною службою статистики на основі систематичних опитувань домогосподарств. Проте, внаслідок воєнних дій проведення таких досліджень було припинено, що суттєво ускладнило отримання достовірних даних. Відтак сучасні показники формуються переважно на основі вибіркових даних та аналітичного моделювання динаміки ринку праці).

Одними із найбільш вразливими категоріями громадян є внутрішньо переміщені особи (ВПО), оскільки рівень їх безробіття вищий серед іншого населення. «За інформацією Міністерства соціальної політики, в Україні зареєстровано 4,7 мільйона ВПО, з яких 42,3% становлять особи працездатного віку. Станом на вересень 2023 року лише близько 800 тисяч з них, тобто 38%, були офіційно працевлаштовані. Разом з тим, за результатами дослідження Міжнародної організації з міграції, проведеного у квітні 2024 року, частка працевлаштованих зросла: 45% ВПО мали офіційну зайнятість, ще 7% – здійснювали самостійну трудову діяльність. Серед ключових перешкод до працевлаштування самі ВПО найчастіше називають обмежену пропозицію робочих місць у нових регіонах проживання та невідповідність між їхніми навичками і потребами місцевих роботодавців. Окрім того, жінки з дітьми стикаються з труднощами у працевлаштуванні у зв'язку з нестачею дошкільних закладів і переходом шкіл на дистанційне навчання» [1]. В цьому аспекті погоджуємось з думкою О.В. Пожарової, яка зазначає: «Вже зараз під час війни заради зниження рівня безробіття слід системно підходити до регулювання трудових відносин та адаптації трудового законодавства до сучасних викликів, а одним із пріоритетних напрямків державної політики повинне бути вжиття невідкладних заходів щодо легалізації тіньової зайнятості, підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, формування сприятливого клімату для працевлаштування людей (безпека), збереження існуючих та створення нових робочих місць (заснування технологічних та індустріальних парків), розвитку підприємств оборонного комплексу, залучення до трудової діяльності внутрішньо переміщених осіб, запровадження стимулюючих заходів для роботодавців та фінансової підтримки підприємств, які працевлаштовують осіб з інвалідністю, сприяння розвитку самозайнятості та запобігання маргіналізації» [2, с. 117]. Отже, у таких умовах особливої актуальності набуває ефективна реалізація гарантій права на зайнятість, як складової соціально-економічних прав людини. Незважаючи на надзвичайні умови, держава зобов'язана забезпечити дотримання основоположних трудових прав.

Аналіз досліджень і публікацій

Питання гарантій права на зайнятість вивчали у своїх працях такі вчені як: Н. Б. Болотіна, Н. М. Вапнярчук, С. В. Вишновецька, В. І. Гойчук, Н. Д. Гетьманцева, М. І. Іншин, Н. П. Любомудрова, О. В. Пожарова, Ю. В. Пожаров, С. М. Прилипко, М. І. Саєнко, І. С. Сахарук, Н. О. Серьогіна, А. В. Теліченко, О. В. Тищенко, Д. О. Трескін, Г. І. Чанишева, Р.І. Шабанов, В. І. Щербина, І.О. Штундер та інші. Проте зміст гарантій права на зайнятість у період воєнного стану в повній мірі не розкритий, що й обумовлює актуальність теми нашої статті. Отже, **мета статті** полягає у визначенні змісту гарантій права на зайнятість у період воєнного стану.

Виклад основного матеріалу

Як зазначає А.В. Теліченко: «Юридичні гарантії права на працю в умовах воєнного стану відіграють ключову роль у забезпеченні соціальної стійкості та стабілізації ринку праці. Вони спрямовані на балансування інтересів працівників і роботодавців, захист вразливих категорій населення, підтримку економічної активності та розширення можливостей для працевлаштування… При цьому забезпечення гідної праці має стати пріоритетним напрямом державної політики, що відповідатиме європейським стандартам

у сфері трудового права» [3, с. 347]. Таким чином, юридичні гарантії права на працю в умовах воєнного стану є не лише правовим обов'язком держави, а й необхідною умовою збереження соціального капіталу, стримування економічної деградації та захисту людського потенціалу. Їх ефективне застосування сприяє зміцненню довіри до державних інституцій, забезпеченню правової визначеності та формуванню передумов для післявоєнного відновлення. Успішна реалізація таких гарантій можлива лише за умови реального впровадження принципів гідної праці, міжсекторальної координації та участі соціальних партнерів. У цьому контексті, орієнтація на європейські стандарти трудових прав є не лише зовнішньополітичним курсом, а й внутрішньою потребою українського суспільства.

Слід зазначити, що право на зайнятість включає в себе: можливість особи вільно обирати або змінювати роботу; право на працю в безпечних умовах; державні гарантії проти безробіття; підтримку у випадку втрати роботи. Важливо зауважити, що у мирний час це право гарантується через державну політику зайнятості (Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [4]), функціонування центрів зайнятості, програми перекваліфікації, сприяння створенню робочих місць тощо. У період воєнного стану реалізація цих гарантій ускладнюється, однак не скасовується, що підтверджується низкою нормативно-правових актів, прийнятих з початку 2022 року. До таких нормативно-правових актів можемо віднести: Закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [5], «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21.04.2022 № 2220-IX [6], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 № 2253-IX [7], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21.09.2022 № 2622-IX [8], «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 21.09.2022 № 2623-IX [9], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном» від 20.03.2023 № 2982-IX [10], Постанова Кабінету України «Про особливості реалізації державної політики у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану та після його припинення або скасування» від 21.06.2022 № 735 [11] та інші підзаконно-нормативно правові акти.

Необхідно зауважити, що вищенаведеними нормативно-правовими актами було внесено такі зміни: 1) здійснено тимчасову дерегуляцію трудових відносин у період війни (запроваджено механізм призупинення трудового договору; передбачено можливість зміни істотних умов праці без погодження працівника; передбачено можливість застосування гнучких форм зайнятості та обмеження права на страйк під час війни); 2) здійснено модифікацію системи зайнятості та соціального страхування шляхом оптимізації механізмів виплат допомоги по безробіттю; визначення особливостей роботи центрів зайнятості під час війни; запровадження інструментів цифрової взаємодії між безробітними та службою зайнятості; надання права роботодавцям отримувати компенсації за працевлаштування ВПО; тощо); 3) відбулось посилення трудових прав і захист окремих категорій працівників (наприклад, встановлено додаткові гарантії для мобілізованих працівників, осіб з інвалідністю, ВПО); 4) більш детально врегульовано працю іноземців та захист трудових мігрантів шляхом гармонізації трудового законодавства із європейським у сфері праці іноземців, закріплення механізму боротьби з шахрайством у сфері зовнішнього працевлаштування; підвищення прозорості послуг посередництва за кордоном тощо.

Отже, аналізуючи наведені нормативно-правові акти, можна узагальнити, що вони відображають системні зміни трудового та соціального законодавства України, спрямовані на адаптацію трудових відносин, політики зайнятості та соціального захисту до умов воєнного стану. Їх прийняття зумовлено необхідністю оперативного реагування на нові виклики, пов'язані з масштабними переміщеннями населення, масовою мобілізацією, руйнуванням підприємств та зміною структури ринку праці.

Розглянемо більш детальніше основні гарантії права на зайнятість, які були запроваджені у період воєнного стану серед яких:

1) право на збереження трудових відносин. Наприклад, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX передбачив таку «опцію» як призупинення трудових відносин. Так, ст.13 Закону № 2136-IX визначає, що: «Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором… Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин» [5]. Л.В. Павловська аналізуючи зміст призупинення дії трудового договору виділяє такі його ознаки: «1) носить тимчасовий характер, який визначений часовими рамками особливого воєнного періоду; 2) передбачає повне припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків із збереженням чинності трудового договору; 3) головною умовою призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи; 4) заробітна плата працівнику з яким призупинений трудовий договір не виплачується, однак це не виключає її компенсацію у майбутньому за рахунок держави-агресора» [12, с. 37].

2) гарантії мобілізованим працівникам, які полягають у тому, що за ними зберігається місце роботи на період мобілізації. Так, ч. 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає, що: «За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову…» [13].

Слід зауважити, що в Україні за період війни сформувалась достатньо стала судова практика по справам щодо незаконного звільнення мобілізованих працівників. Одним із таких рішень, є, наприклад, Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 03 серпня 2023 року у справі № 683/1256/22 [14], яка залишила попередні рішення судів про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі мобілізованого працівника, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди без змін та касаційну скаргу Товариства з обмеженою відповідальністю «Енерго Лайн» без задоволення. У цій Постанові мова йде про те, що: «З 25 січня 2022 року позивач працював на посаді електромонтера у ТОВ «Енерго Лайн». У зв`язку із введенням воєнного стану на території України, оголошенням загальної мобілізації 24 лютого 2022 року, позивач звернувся до органів місцевої влади м. Старокостянтинова і записався до органів територіальної оборони, про що 28 лютого 2022 року телефоном повідомив роботодавця. Проте відповідно до наказу № 25-К від 08 квітня 2022 року був звільнений з роботи на підставі пункту 4 частини 1 статті 40 КЗпП України у

зв`язку з відсутністю на роботі без поважних причин…» [14].

«10 березня 2022 року ОСОБА_1 уклав контракт добровольця територіальної громади з добровольчим формуванням Старокостянтинівської територіальної громади № 1, який був надісланий на електронну адресу ТОВ «Енерго Лайн» 27 квітня 2022 року. Таким чином, встановивши, що у період із 01 березня до 08 квітня 2022 року позивач перебував у складі добровольчого формування територіальної оборони Старокостянтинівської міської територіальної громади № 1, а тому на нього поширювалися гарантії щодо збереження місця роботи і середнього заробітку, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про незаконність звільнення позивача на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України, у зв`язку із наявністю поважних причин відсутності останнього на робочому місці у вказаний відповідачем період. Аналогічний висновок викладено у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 25 липня 2023 року у справі № 683/1255/22 (провадження № 61-4326св23)» [14].

Також Верховний Суд обґрунтовував свою позицію тим, що : «У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 червня 2023 року у справі № 757/55435/18-ц (провадження № 61-4050св22), зазначено, що «визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України є з`ясування поважності причин його відсутності на роботі». Основним критерієм віднесення причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об`єктивних, незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника. При зверненні до суду ОСОБА_1 посилався на те, що звільнення його проведено незаконно, оскільки він не був на роботі з поважних причин, а саме, записався до органів територіальної оборони» [14].

Отже відповідна Постанова Верховного Суду підкреслює важливість дотримання трудових прав працівників навіть у складних умовах воєнного стану. Участь у ТРО є поважною причиною відсутності на роботі, і роботодавці повинні враховувати це перед прийняттям рішень про звільнення. Недотримання процедури звільнення, зокрема невзяття письмових пояснень, може призвести до визнання звільнення незаконним та накладення на роботодавця обов'язку виплатити компенсації.

3) додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та право на отримання допомоги по частковому безробіттю. Відповідно до ч. 1 ст. 47 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI: «Допомога по частковому безробіттю - це вид державної підтримки застрахованих осіб (працівників та фізичних осіб - підприємців) у разі втрати ними частини заробітної плати (доходу) у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину» [4]. Механізм надання такої допомоги передбачений Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю» від 21.06.2022 № 702 [15]. Слід зауважити, що допомога по частковому безробіттю є гнучким інструментом підтримки з боку держави, який дозволяє уникнути масових звільнень і зберегти робочі місця під час воєнної кризи. Вона спрямована як на стимулювання зайнятості, так і на пом'якшення наслідків економічної нестабільності для малих і середніх підприємств.

Щодо гарантій у сприянні працевлаштуванню, то наприклад, відповідно до ст. 30 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено можливості для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян, до яких законодавець відносить внутрішньо переміщених осіб; осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, за-

хисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України; осіб, які у період дії воєнного стану в Україні або окремих її територіях під час служби, трудової та іншої діяльності, проживання на відповідній території отримали поранення, контузію, каліцтво або захворювання внаслідок військової агресії, перебуваючи безпосередньо в районах проведення воєнних (бойових) дій та у період здійснення воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися бомбардуванням, авіаударам та іншим збройним нападам… [4]; та інших осіб, передбачених законодавством.

Також до гарантій у сприянні працевлаштуванню можна віднести гарантії, які передбачені для безробітних: спрощення порядку реєстрації в центрах зайнятості, яка полягає у можливості реєстрації безробітного через Портал Дія, через мобільний додаток Портал Дія, засоби офіційного веб-сайту Державного центру зайнятості, електронну пошту; можливість ВПО стати на облік у будь-якому центрі зайнятості незалежно від місця реєстрації; спрощення пакету документів, які необхідні для реєстрацію статусу безробітного (Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» від 30.03.2023 № 446) [16]; отримання допомоги по безробіттю з першого дня реєстрації; можливість проходження безоплатного навчання;

4) гарантії працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які полягають у тому, що: а) ВПО мають переважне право на участь у програмах працевлаштування; б) для них також передбачений спрощений порядок реєстрації як безробітних; в) держава відшкодовує роботодавцю витрати на оплату праці за кожного працевлаштованого ВПО (Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 20.03.2022 № 331 [17]); г) можуть навчатися безкоштовно та отримати нову професію у регіоні тимчасового перебування; д) брати участь у програмах «Армія відновлення» (тобто «виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків. задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту» [18]. Такі види робіт є оплачуваними громадськими роботами.

5) підтримка самозайнятості та підприємництва у період воєнного стану. Воєнний стан в Україні, спричинений повномасштабним вторгненням російської федерації, суттєво вплинув на економічну активність населення, особливо малого та мікробізнесу. В умовах обмеженого доступу до традиційної зайнятості, самозайнятість і мікропідприємництво стали не лише способом виживання, а й важливим інструментом стабілізації економіки, відновлення доходів населення та розвитку громад. У відповідь на ці виклики держава запровадила комплексну політику підтримки самозайнятих і підприємців, орієнтовану на створення нових робочих місць, спрощення умов ведення бізнесу та надання фінансової допомоги. До основних форм підтримки можемо віднести такі програми: як надання мікрогрантів на створення або розвиток бізнесу до 250000 гривень (Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання грантів бізнесу» від 21.06.2022 № 738 [19]); гранти на розвиток агробізнесу (Наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 12.07.2022 № 447 «Деякі питання реалізації Порядку надання грантів для створення або розвитку садівництва, ягідництва та виноградарства, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 року № 738» [20]); навчання та менторський супровід підприємців, встановлення податкових пільг, тощо. Слід зауважити, що станом на 2025 рік, більшість податкових пільг для ФОП, запроваджених під час воєнного стану, були скасовані або змінені. Проте деякі пільги залишаються для окремих категорій підприємців, таких як мобілізовані, пенсіонери, особи з інвалідністю та ті, хто працює за трудовим договором.

Висновок

Таким чином, як підсумок, слід зазначити, що у період воєнного стану право на зайнятість набуває особливої ваги як фундаментальна соціальна гарантія, що забезпечує не лише добробут окремих громадян, а й загальну економічну та соціальну стабільність держави. Аналіз сучасного законодавства та механізмів його реалізації свідчить про активну роль держави у впровадженні гнучких форм підтримки зайнятості: від збереження трудових прав мобілізованих працівників до програм сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб, розвитку самозайнятості та організації оплачуваних громадських робіт. Незважаючи на об'єктивні труднощі – воєнні дії, руйнування підприємств, міграцію населення – держава намагається забезпечити базові правові та організаційні умови для реалізації права на працю. Особливої уваги заслуговують програми мікрогрантів, підтримки підприємництва, громадської зайнятості, а також гарантії для вразливих категорій населення. Водночас подальше вдосконалення механізмів реалізації трудових гарантій потребує комплексного підходу: посилення міжвідомчої координації, прозорого фінансування, залучення місцевих громад та міжнародних партнерів. У перспективі гарантії зайнятості мають стати не лише інструментом антикризової політики, а й засобом сталого економічного розвитку та соціального відновлення держави у післявоєнний період.

Література

1. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-polytics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html

2. Пожарова О.В. Правове регулювання зайнятості: останні зміни в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2025. Серія ПРАВО. Випуск 87: частина 2. С. 113-118

3. Теліченко А.В. Юридичні гарантії права на працю та їх роль у досягненні цілей сталого розвитку в умовах воєнного стану. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». Випуск 41. 2025. С. 340-348.

4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради, 2013, № 24, ст.243.

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

6. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21.04.2022 № 2220-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці: Закон України від 21.09.2022 № 2622-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text

9. Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: Закон України від 21.09.2022 № 2623-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-20#Text

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном: Закон України від 20.03.2023 № 2982-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2982-20#Text

11. Про особливості реалізації державної політики у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час воєнного стану та після його припинення або скасування: Постанова Кабінету України від 21.06.2022 № 735. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/735-2022-%D0%BF#Text

12. Павловська Л. В. Призупинення дії трудового договору на час воєнного стану. Наукові праці НУ ОЮА. С. 33-39. DOI https://doi.org/10.32782/npnuola.v30.2022.5

13. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n709

14. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 03 серпня 2023 року у справі № 683/1256/22 URL: http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=112750077&red=10000389c98210e5fafbcd030b56d962f60b28&d=5

15. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2022 № 702. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/702-2022-%D0%BF#Text

16. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2023 № 446. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#n27

17. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 № 331. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text

18. Державна служба зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/people/socialwork

19. Деякі питання надання грантів бізнесу: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2022 № 738. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#Text

20. Деякі питання реалізації Порядку надання грантів для створення або розвитку садівництва, ягідництва та виноградарства, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 року № 738: Наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 12.07.2022 № 447. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0801-22#Text

SUMMARY

The article reveals the content of the guarantees of the right to employment that were introduced during the martial law period. Among them, the main attention is paid to such guarantees as: 1) the right to maintain employment relations; 2) guarantees for mobilized workers, 3) additional guarantees in promoting employment and the right to receive partial unemployment benefits; 4) guarantees of employment for internally displaced persons (IDPs); 5) support for self-employment and entrepreneurship during the martial law period.

The conclusion is made that legal guarantees of the right to work during martial law are not only a legal obligation of the state, but also a necessary condition for preserving social capital, curbing economic degradation and protecting human potential. Their effective application contributes to strengthening trust in state institutions, ensuring legal certainty and creating prerequisites for post-war recovery.

The author notes that during the period of martial law, numerous changes were made to the current legislation regulating employment issues. Among the main changes in the article, the following are highlighted: 1) temporary deregulation of labor relations during the war (a mechanism for suspending an employment contract was introduced; the possibility of changing essential working conditions without the employee's consent was provided; the possibility of using flexible forms of employment and restricting the right to strike during the war was provided); 2) the employment and social insurance system was modified by optimizing the mechanisms for paying unemployment benefits; determining the specifics of the work of employment centers during the war; introducing digital interaction tools between the unemployed and the employment service; granting employers the right to receive compensation for employing IDPs; etc.); 3) labor rights and protection of certain categories of workers were strengthened (for example, additional guarantees were established for mobilized workers, persons with disabilities, IDPs); 4) the work of foreigners and the protection of labor migrants are regulated in more detail by harmonizing labor legislation with European legislation in the field of labor of foreigners, consolidating the mechanism for combating fraud in the field of external employment; increasing the transparency of mediation services abroad, etc.

Keywords: employment, social protection, guarantees, right to employment, social rights, employment, right to work, employee, employer, labor relations, martial law, legislation of Ukraine