

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО
ADMINISTRATIVE LAW AND PROCESS; FINANCE LAW; INFORMATION LAW

<https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-35-17>

УДК 355.271 (477) : 316.4

Д. О. БЕЗДЕНЕЖНА

аспірант, викладач

кафедри державно – правових дисциплін

юридичного факультету

E-mail: daryna.bezdieniezhna@karazin.ua

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4420-0330>

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

м. Харків, 61022, майдан Свободи, 4

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО – ПРАВОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

АНОТАЦІЯ. *Вступ.* У статті розглянуті основні аспекти воєнного стану, як особливого правового режиму. Визначено особливості організаційно – правової діяльності Державної Служби зайнятості в період дії воєнного стану.

Короткий зміст основних результатів дослідження. Автором зосереджено увагу, що питання особливості організаційно правової діяльності Державної служби зайнятості є актуальним за сучасних умов у зв'язку з веденням правового режиму воєнного стану на території України через збройну агресію Російської Федерації. Наголошено увагу, що в умовах воєнного стану надзвичайно важливим є забезпечення оперативного, належного та дієвого функціонування центрів зайнятості. Зазначено, що з метою забезпечення ефективної діяльності сфери зайнятості та життєво-необхідних потреб населення у період воєнного стану Офіс президента України, Уряд, Верховна Рада та інші центральні органи виконавчої влади приймають низку швидких, оперативних та ефективних рішень.

Описано основні повноваження Державної служби зайнятості, яка виступає основним органом виконавчої влади, відповідальним за забезпечення реалізації права громадян на зайнятість під час дії воєнного стану. В контексті воєнного стану, діяльність Державної служби зайнятості суттєво відрізняється від того, що вона здійснює у мирний період. Акцентовано увагу, що під час воєнного стану, Державна служба зайнятості виконує свої завдання з більшим акцентом на підтримку і допомогу громадянам, які постраждали від воєнних дій або втратили роботу через негативні наслідки конфлікту. Вона впроваджує додаткові заходи, такі як надання соціальних пілг, допомога в працевлаштуванні та підтримка в період пошуку нової роботи. Державна служба зайнятості активно займається перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівників, щоб допомогти їм адаптуватися до змін на ринку праці, які можуть виникнути через воєнний конфлікт. Вона розробляє та проводить спеціальні тренінги, семінари та навчальні програми, спрямовані на розвиток нових навичок і вмінь, необхідних у нових умовах.

Висновки. Зроблено висновок, що організаційно – правова діяльність Державної служби зайнятості є розширеною в умовах воєнного стану та відіграє значну роль у реалізації права людини на працю та отриманні соціальних послуг.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: *воєнний стан, Державна служба зайнятості населення, діджиталізація послуг, простій, призупинення трудового договору.*

Як цитувати: Безденежна Д.О., Особливості організаційно – правової діяльності державної служби зайнятості під час воєнного стану *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, серія «Право».* 2023. Вип. 35. С. 157-165. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-35-17>

In cites: Bezdyenyehna D.O. (2023). Features of the organizational and legal activities of the state employment service during military situation. *The Journal of V.N. Karazin Kharkiv National University, Series «Law»*, (35), P. 157-165. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-35-17> (in Ukrainian).

Постановка проблеми. У зв'язку зі введенням правового режиму воєнного стану на території України через збройну агресію Російської Федерації, актуальним є розгляд особливостей організаційно-правової діяльності Державної служби зайнятості в сучасних умовах.

В умовах війни фактор зайнятості населення є визначальним у формуванні як соціально-економічного становища країни у цілому, так і кожної людини зокрема. Сьогодні у контексті російсько-української війни питання зайнятості населення та соціального захисту стають найбільш актуальними у системі забезпечення основних прав громадян та сприяння добробуту населення. Тому однією з найважливіших в системі органів виконавчої влади є Державна Служба зайнятості, як провідний суб'єкт реалізації державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції.

У зв'язку із активними воєнними діями в Україні багато роботодавців опинилися у дуже складному становищі: багато підприємств були вимушені призупинити свою діяльність, багато роботодавців були змушені призупинити трудові відносини зі своїми працівниками, через руйнування виробничих та адміністративних будівель, що викликані ворожими атаками, через тимчасову окупацію територій. У результаті цього величезна кількість українців залишилися без роботи, а здебільшого багато з них при цьому набули статусу внутрішньо – переміщених осіб. Таким чином розширилося коло осіб, які потребують отримання соціального захисту, а також допомоги по безробіттю. Внаслідок цього органам виконавчої влади, а саме Державній службі зайнятості прийшлося адаптуватися та забезпечити права й свободи громадян, які залишилися без засобів існування задля подальшої реалізації права на отримання соціальних та адміністративних послуг громадянами. Проблеми в сфері зайнятості вимагають їх оперативного врегулювання з урахуванням нинішніх воєнних реалій.

Стан наукового дослідження. Проблеми організації діяльності Державної Служби зайнятості були предметом дослідження таких вчених – адміністративістів як І.М. Грищенко, О.А. Грішнова, Ю.М. Маршавін, В.Г. Федоренко, А.В. Черкасов та ін. Однак, вивчення особливостей організаційно – правової діяльності Державної служби зайнятості під час воєнного стану не мають теоретичних досліджень, що зумовлює

актуальність статті.

Мета та завдання. Мета статті полягає у тому, щоб на основі чинного законодавства України та практики Державної служби зайнятості виокремити особливості її діяльності під час воєнного стану.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення **таких завдань:**

- проаналізувати правовий режим воєнного стану та розглянути обмеження які діють під час введення такого правового режиму у сфері забезпечення та реалізації права на працю;

- охарактеризувати діяльність Державної служби зайнятості в умовах воєнного стану;

- дослідити наслідки призупинення трудових відносин, простою та звільнення громадян під час воєнного стану.

Основні результати дослідження. Для розгляду організаційно-правової діяльності Державної служби Зайнятості в умовах воєнного стану насамперед потрібно окреслити поняття воєнного стану. В Україні воєнний стан був введений 24 лютого 2022 року у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації по відношенню до України на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України Указом президента України № 64 від 24. 02. 2022 року. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» режим воєнного стану являє собою особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності. Воєнний стан передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки. Також може відбуватися обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

При вивченні сутності та змісту воєнного стану, як правового режиму, можна виділити дві найважливіші характеристики, що є його особливостями.

Перша найголовніша характеристика воєнного стану полягає у тому, що він є особливим правовим режимом, який додає органам виконавчої влади особливі

повноваження, що перевищують їхні повноваження у мирний час, і створює необхідні умови для здійснення цих особливих повноважень згідно з законодавством. Друга характеристика полягає в тимчасовому обмеженні конституційних прав і свобод громадян, а також прав і законних інтересів юридичних осіб під час ведення правового режиму воєнного стану. Ці обмеження обумовлені загрозою і мають тимчасовий характер, з чітко визначеним строком дії. Щодо обмеження конституційних прав і свобод громадянина і людини Указ Президента «Про введення воєнного стану» містить вичерпний перелік тимчасово обмежених прав». Так на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, а саме основоположні права громадян пов'язані з реалізацією права на працю передбаченні саме ст. 43-46 Основного Закону України, які гарантують право на працю, право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на відпочинок, право на соціальний захист, що включає право на забезпечення працюючих громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості.

Воєнний стан ставить під загрозу забезпечення прав громадян на зайнятість, отримання допомоги по безробіттю та соціальних виплат, а також порушує їхню впевненість у майбутньому. Під час воєнного стану, діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування спрямована на підтримку органів управління, що створені для розв'язання завдань оборони держави та благоустрою населення на визначеній території. Державна служба зайнятості, яка входить до складу державних органів, виконує особливі завдання у цих умовах.

Для конкретизації своєї діяльності в таких умовах, служба зайнятості повинна мати чіткі повноваження, які надають юридично обґрунтовані гарантії законності її дій. Очевидно, що для успішного виконання задач у складних умовах воєнного стану, обов'язки та права підрозділів служби зайнятості повинні відповідати принципу: нові обов'язки супроводжуються новими правами. Однак, важливо враховувати, що розширення компетенції служби зайнятості під час воєнного стану не повинно перевищувати меж дозволених методів і засобів її діяльності.

Проблеми в сфері зайнятості вимагають їх оперативного врегулювання з урахуванням нинішніх воєнних реалій. Держава в особі органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування не оставалася осторонь викликів які постали перед нею, а навпаки зосереджує свою роботу над забезпеченням оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави У скрутний та важкий час для громадян України держава з метою поновлення деяких основоположних прав громадянина у сфері зайнятості та соціального забезпечення законодавчими змінами розширила організаційно— правову діяльність Державної Служби зайнятості. 29 вересня 2022 року набув чинності Закон України під назвою "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»[5]. Цей новий закон спрямований на оновлення та реформування системи служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття та сприяння продуктивній зайнятості населення, зокрема молоді. Він впроваджує нові активні програми на ринку праці та встановлює нові положення щодо їхнього змісту та реалізації.

Згідно з новелою Закону № 2622-IX, допомога по безробіттю може бути призначена з першого дня, коли особа отримала статус безробітного. Це означає, що безробітній особі може бути надана фінансова підтримка з моменту, коли вона офіційно визнана як безробітна згідно з встановленими критеріями та процедурами. Ця зміна спрямована на поліпшення соціального захисту безробітних осіб та швидке надання допомоги тим, хто перебуває безробітним. Вона дозволяє безробітним отримувати необхідну фінансову підтримку відразу після отримання статусу безробітного, що допомагає забезпечити їх основні потреби під час пошуку нової роботи та переходу на нове місце праці.

Іншими змінами, що відбулися в діяльності Державної служби зайнятості, враховані особливості та потреби внутрішньо переміщених осіб і осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Основні зміни полягають у наступному.

По – перше, Державна служба зайнятості впроваджує спеціальні програми та заходи для підтримки внутрішньо

переміщених осіб та осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Ці програми мають на меті надання додаткової підтримки і сприяння їхньому успішному інтегруванню на ринку праці. Основні заходи, які входять до цих програм, включають:

1. Професійне навчання: Внутрішньо переміщеним особам та особам, які перебувають на тимчасово окупованих територіях, надається можливість отримати професійну підготовку або перепідготовку для здобуття нових навичок та кваліфікації. Це допомагає підвищити їх шанси на успішне працевлаштування в нових умовах.

2. Підприємництво та самозайнятість: Державна служба зайнятості надає підтримку внутрішньо переміщеним особам та особам на тимчасово окупованих територіях, які бажають займатися підприємницькою діяльністю або розвивати свої власні бізнеси. Це включає консультування з питань підприємництва, фінансову підтримку та надання доступу до ресурсів для розвитку бізнесу.

3. Розробка трудових навичок: Через спеціальні тренінги та семінари, внутрішньо переміщені особи та особи на тимчасово окупованих територіях мають можливість розвивати та поліпшувати свої трудові навички. Це сприяє їхній конкурентоспроможності на ринку праці і покращує їх шанси на отримання роботи.

Ці спеціальні програми та заходи допомагають внутрішньо переміщеним особам та особам на тимчасово окупованих територіях знайти працевлаштування, розвивати свої професійні навички та стати самодостатніми. Вони стимулюють економічний розвиток та соціальну інтеграцію цих осіб у нових умовах.

По-друге, з метою полегшення доступу внутрішньо переміщених осіб та осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях, до послуг Державної служби зайнятості, створюються спеціальні центри або пункти надання послуг. Ці центри розташовуються в зручних для цих осіб місцях, що сприяє забезпеченню їхнього зручного доступу до необхідної підтримки.

У таких центрах або пунктах надання послуг внутрішньо переміщені особи та особи на тимчасово окупованих територіях можуть отримати доступ до інформації про наявні вакансії, професійного консультування та інших ресурсів, які необхідні для успішного працевлаштування. Це включає надання конкретних порад та рекомендацій щодо пошуку роботи, складання резюме, підготовки

до співбесіди та інших аспектів трудової діяльності.

Створення спеціальних центрів або пунктів надання послуг сприяє ефективному використанню ресурсів та забезпеченню якісного обслуговування внутрішньо переміщених осіб та осіб на тимчасово окупованих територіях, спрямованих на полегшення їхньої інтеграції на ринку праці та покращення їхнього соціального становища.

По-третє, законодавством України внесені зміни, що надають Державній службі зайнятості можливість виплачувати допомогу по безробіттю без необхідності особистого відвідування територіального органу центрального органу виконавчої влади, відповідального за політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Це полегшує процедуру отримання допомоги для осіб, що перебувають на тимчасово окупованих територіях або на територіях, де ведуться активні бойові дії. Однак, для отримання виплат особа, яка перебуває на таких територіях, повинна підтвердити свій намір перебувати у статусі безробітного через будь-який доступний засіб комунікації, включаючи електронні засоби зв'язку. При цьому, таке підтвердження повинне надсилатися не рідше одного разу на 30 днів. Це свідчить про те, як Державна служба зайнятості адаптується до сучасних реалій та розширює свої функції, щоб забезпечити швидке та зручне вирішення питань тих, хто звертається за її послугами.

Під час війни велика кількість будинків і підприємств були зруйновані, а люди залишали свої міста, часто виїжджаючи без особистих речей. Це призвело до втрати документів, що підтверджують трудову діяльність, заробітну плату і страховий стаж, оскільки вони могли бути втрачені, знищені або залишитися на зруйнованих підприємствах. Однак, органи державної влади не залишили це питання без уваги і надали Державній службі зайнятості можливість призначати допомогу по безробіттю внутрішньо переміщеним особам і тим, хто перебуває на територіях активних бойових дій, на підставі відомостей, що містяться у відповідних державних реєстрах та інформаційних системах.

Закон України «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» надає право Державній службі зайнятості

припиняти трудові відносини між роботодавцем та працівником за особистою заявою останнього. Важливою умовою для реалізації цього повноваження є факт, що підприємство зазнало руйнувань або роботодавець не виходить на зв'язок. У такому випадку відповідний центр зайнятості повинен повідомити про це роботодавця, територіальний орган Пенсійного Фонду та територіальний орган Державної податкової служби. Крім того, Державна служба зайнятості має право припинити реєстрацію безробітного, якщо він відмовляється виконувати суспільно-корисні роботи під час воєнного стану.

Державна служба зайнятості використовує різні підходи та інструменти, щоб підтримати людей у цей складний період, поєднуючи цифрові рішення з послугами персонального консультування. Головна мета цієї установи під час воєнного стану полягає в тому, щоб допомогти безробітним знайти роботу на вільних робочих місцях і забезпечити їм гарантії отримання допомоги по безробіттю. Для цього можуть використовуватися різні програми та заходи, спрямовані на професійне навчання, підприємництво та розвиток трудових навичок, щоб полегшити їх інтеграцію на ринку праці. За допомогою цифрових рішень та доступу до відповідних державних реєстрів і інформаційних систем, Державна служба зайнятості може отримувати необхідну інформацію для призначення допомоги по безробіттю. Це дозволяє швидко та ефективно реагувати на потреби тих, хто звертається за підтримкою.

В сучасному динамічному світі, успішне працевлаштування та збереження робочого місця вимагають швидкої адаптації до змін, оволодіння новими технологіями, обладнанням та процесами, а іноді навіть перепрофілювання. Державна служба зайнятості пропонує унікальну можливість для тих, хто бажає зробити ще один крок у своєму професійному розвитку – вона надає ваучери на навчання. Це означає, що люди можуть отримати фінансову підтримку від держави для здобуття нових навичок, покращення кваліфікації та розвитку своєї кар'єри. Ваучер являє собою документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до законодавства право на перепідготовку за робітничою професією, підготовку за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутого за іншою

спеціальністю, підготовку на наступному рівні освіти спеціалізацію та підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця. Обласні центри зайнятості впродовж останнього часу активно підписують меморандуми про співпрацю з вищими закладами освіти, що надають можливість підвищення професійних компетенцій та підтримку вразливих категорій населення. Такий механізм є важливим для закладів вищої освіти, оскільки він надає можливість розвивати країну, надаючи громадянам нові науково – освітні можливості через програму ваучерів. Ця пропозиція дозволяє отримати ваучер, який покриває вартість навчання до суми 26,8 тис. гривень, і отримати другу вищу освіту, підвищення кваліфікації або робітничу професію. Ваучер можуть отримати особи, які досягли 45-річного віку, особи, звільненні з військової служби, ветерани війни, особи з інвалідністю та внутрішньо переміщені особи [9]. Ваучер може бути виданий для навчання в різних професіях і спеціальностях, важливо, що такий перелік постійно розширюється та наразі він містить близько 80-ти спеціальностей, включаючи менеджмент, кібербезпеку та захист інформації, медичну психологію, дизайн, дошкільну освіту, цивільну безпеку, технології медичної діагностики та багато інших.

Завдяки відмінній матеріально-технічній базі та висококваліфікованим науково-педагогічним працівникам, особи, які бажають змінити свою професійну діяльність або розширити свої знання в обраній галузі, отримують ефективну підтримку, якісну освіту та змогу покращити своє благополуччя.

Існують і нерегульовані питання, які стосуються простою та призупинення трудового договору в ситуаціях, коли працівник опиняється на окупованій території або виїжджає закордон як біженець. Пропонуємо розглянути різницю між цими двома поняттями та наслідки, які можуть виникнути для роботодавця в таких випадках. Прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, розширює права роботодавців, а саме надає право роботодавцям призупинити дію трудового договору. Відповідно, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. При цьому наголошено, що таке

призупинення не тягне за собою припинення трудових відносин. Відповідно у період призупинення трудового договору роботодавець не виплачує заробітну плату працівникові так як фактично останній не виконує свої посадові обов'язки. До того така особа не має право звернутися до органів Державної служби зайнятості за соціальною допомогою у зв'язку з тимчасовим зупиненням роботи так як вона не вважається такою, що розірвала трудові відносини. Постає питання хто буде компенсувати втрачені кошти особі, яка перебувала у так званому простої. Законодавець поклав такий обов'язок на державу-агресора, де зазначив, що обов'язок відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

З іншого боку простій це – призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. У чому ж полягає суттєва різниця між простоєм та призупиненням трудового договору та які наслідки обох обставин. По – перше, підстави запровадження: простоєм є будь – які обставини, які зумовили призупинення роботи; призупиненням трудового договору є відсутність роботи та її виконання працівником у період воєнного стану. По – друге, тривалість простою може тривати без обмеження часу доки існують обставини; призупинення трудового договору можливе лише на період воєнного стану. По- третє, суб'єктом прийняття рішення про простій є лише роботодавець; ініціатором призупинення трудового договору можуть бути обидві сторони. До того ж під час простою виплачується не менше 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові окладу, але тут є момент якщо простій відбувається з вини працівника, тоді він не оплачується; при призупиненні дії трудового договору заробітна плата не виплачується [11]. За нашою думкою, в ситуації, коли втрачено зв'язок з працівником і його місцезнаходження невідоме, варіант призупинення трудових відносин є найбільш оптимальним для підприємства з наступних причин:

- Він відповідає вимогам чинного законодавства.
- Дозволяє зберегти робоче місце на

підприємстві.

- Зменшує витрати підприємства, пов'язані з утриманням та оплатою працівника.

- Зменшує податкове навантаження на підприємство.

- Сприяє зменшенню обсягу документообігу.

Цей підхід є ефективним з огляду на економічні та адміністративні фактори та дозволяє підприємству дотримуватися встановлених правил та забезпечувати свою оптимальну функціонуючу діяльність.

На підставі зазначеного, ситуація з оплатою праці під час простою виявляється більш вигідною для працівників, оскільки вона забезпечує мінімальну заробітну плату. Коли працівники знаходяться у стані простою, вони зазвичай мають право на отримання певного рівня компенсації, яка може становити певний відсоток їх заробітної плати або фіксовану суму, передбачену законодавством або колективним договором. Це дозволяє працівникам зберігати хоча б мінімальний дохід під час періодів, коли вони не можуть працювати з повною зайнятістю через обставини, залежні від роботодавця. Отримання хоча б деякої оплати праці під час простою допомагає забезпечити базові фінансові потреби працівників і зменшує їхню залежність від інших джерел доходу, таких як соціальна допомога чи позики.

Таким чином як простій так і призупинення трудових відносин викликає нагальну потребу у працівника в оплаті праці, так як він не може отримувати допомогу по безробіттю від Служби зайнятості, тому що він не розірвав трудові відносини. Трудове законодавство під час воєнного стану в обох випадках дозволяє працівникам тимчасово працевлаштуватися на інше підприємство, виконувати регулярно оплачувану роботу на умовах трудового договору за зовнішнім сумісництвом. Але після налагодження роботи підприємств працівник має повернутися на основне місце роботи.

У практичних умовах підприємства стикаються з різними безпрецедентними ситуаціями, які потребують негайного вирішення щодо звільнення працівників. Ось кілька сценаріїв та можливі дії:

1. Про працівників, які перебувають за кордоном, невідомо, чи працевлаштовані вони чи ні: В цьому випадку підприємство може спробувати встановити зв'язок з цими працівниками для отримання інформації про їх

статус і намір повернутися до роботи. Якщо працівник виявиться доступним для спілкування, можливе розірвання трудових відносин за взаємною згодою сторін. У разі якщо протягом визначеного періоду зв'язок не може бути встановлений і немає достатньої інформації, підприємство може розглянути можливість розірвання трудових відносин згідно з положеннями чинного трудового законодавства.

2. Про працівників, які перебувають за кордоном і відомо, що вони працевлаштовані: В цьому випадку, якщо працівники зможуть продовжувати працювати у віддаленому режимі та виконувати свої обов'язки з місця перебування, підприємство може укласти додаткові угоди або розглянути можливість збереження їх на посаді. Однак, якщо робота у віддаленому режимі неможлива або неефективна, підприємство може розглянути можливість звільнення відповідно до положень трудового законодавства.

3. Про працівників, які перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але не можуть працювати у віддаленому доступі: У такому випадку підприємство може розглянути можливість звільнення згідно з положеннями трудового законодавства або встановити додаткові угоди з працівниками для тимчасового припинення трудових відносин до їх повернення.

4. Про працівників, які перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але можуть працювати у віддаленому доступі: У цьому випадку, якщо працівники можуть продовжувати працювати у віддаленому режимі і виконувати свої обов'язки, підприємство може розглянути можливість збереження їх на посаді та укласти додаткові угоди щодо роботи на віддаленій основі.

5. Про працівників, які перебувають на території України та можуть працювати у віддаленому доступі: У цьому випадку підприємство може укласти додаткові угоди з працівниками щодо роботи на віддаленій основі і продовжити їх трудові відносини.

Виходячи з того що в Україні відсутня практика звільнення працівників під час воєнного законодавства, та відповідно чинне законодавство не регулює повністю дане питання можливість звільнення категорій працівників, зазначених вище, варто розглядати в контексті конкретних умов, юридичних положень та колективних договорів.

Висновки. Воєнний стан є особливим станом, який оголошується у країні у випадку загрози національній безпеці або воєнної небезпеки. Цей стан супроводжується введенням спеціальних заходів та обмежень, спрямованих на забезпечення безпеки та нормального функціонування держави в умовах воєнного конфлікту. Під час воєнного стану органи Державної служби зайнятості спільно з урядом приймають всі необхідні заходи для нормалізації ситуації та забезпечення громадян усіма необхідними соціальними заходами.

Організаційні зміни в Державній службі зайнятості, спрямовані на забезпечення реалізації прав людини на працю, виявляються необхідними не лише під час воєнного стану, але й після його завершення для блага громадян. Під час періоду воєнного конфлікту ці зміни здійснюються для підтримки працівників, які можуть бути демобілізовані або постраждали від воєнних дій, шляхом надання підтримки, соціальних пільг, допомоги у працевлаштуванні та реабілітації. Впровадження цифрових технологій, підготовка та перепідготовка працівників для здобуття нових навичок, а також проведення спеціальних тренінгів та семінарів допомагають людям розвивати свої трудові здібності та адаптуватися до змін на ринку праці.

Ці заходи мають на меті покращення можливостей зайнятості та соціального захисту громадян не лише під час воєнного стану, але й у повсякденному житті, сприяючи їхній успішній інтеграції на ринку праці та забезпеченню стабільного та достойного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів від 19.03.2022 № 334. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 22.06.2023)
- Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#> (дата звернення: 22.06.2023)
- Лобко М. М. Деякі аспекти правового режиму воєнного стану в Україні. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. 2019.

№ 2. С. 8-13.

4. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 22.06.2023)

5. 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> (дата звернення: 22.06.2023)

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> (дата звернення 22.06.2023)

7. 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> (дата звернення 22.06.2023)

8. Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер: Наказ Міністерства, Перелік від 11.04.2023 № 2040. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0793-23#Text> (дата звернення 22.06.2023)

9. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 207: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.03.2023 № 249. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/249-2023-%D0%BF#n58> (дата звернення 22.06.2023)

10. Реєстрація внутрішньо переміщених осіб, а також осіб, які перебувають на тимчасово окупованій території або на території, на якій ведуться бойові дії. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/reyste-raciya-vnutrishno-peremishchenyh-osib-takozh-osib-yaki-perebuva-yut-na-tymchasovo> (дата звернення 22.06.2023)

11. Що таке простій та чим він відрізняється від призупинення дії трудового договору. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/shcho-take-prostij-ta-chim-vin-vidriznyayetsya-vid-prizupinennya-diyi-trudovogo-dogovoru> (дата звернення 22.06.2023)

Стаття надійшла до редакції 01.04.2023

Стаття рекомендована до друку 04.05.2023

D.O. BEZDYENYEZHNA

PhD student, Faculty of Law

E-mail: daryna.bezdieniezhna@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4420-033>

V. N. Karazin Kharkiv National University
Kharkiv, 61022, Svobody square, 4

FEATURES OF THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL ACTIVITIES OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE DURING MILITARY SITUATION

ANNOTATION. *Introduction.* The article considers the main aspects of military situation as a special legal regime. The peculiarities of the organizational and legal activity of the State Employment Service during the period of military situation are determined.

Summary of the main results of the study. The author focused attention on the fact that the issue of the specifics of the organizational and legal activity of the State Employment Service is relevant under modern conditions in connection with the maintenance of the legal regime of military situation on the territory of Ukraine due to the armed aggression of the Russian Federation. It was emphasized that in the conditions of military situation it is extremely important to ensure prompt, proper and effective functioning of employment centers. It is noted that in order to ensure the effective operation of the sphere of employment and vital needs of the population during the period of military situation, the Office of the President of Ukraine, the Government, the Verkhovna Rada and other central bodies of the executive power make a number of quick, operative and effective decisions.

The main powers of the State Employment Service, which acts as the main body of executive power responsible for ensuring the realization of citizens' right to employment during military situation, are described. In the context of military situation, the activity of the State Employment Service is significantly different from what it carries out in peacetime. Attention is drawn to the fact that during military situation, the State Employment Service performs its tasks with a greater emphasis on support and assistance to citizens who suffered from military actions or lost their jobs due to the negative consequences of the conflict. It implements additional measures, such as the provision of social benefits, assistance in employment and support during the search for a new job. The State Employment Service is actively engaged in retraining and upskilling of workers to help them adapt to changes in the labor market that may arise as a result of the military situation. It develops and conducts special trainings, seminars and educational programs aimed at developing new skills and abilities needed in new conditions.

Conclusions. It was concluded that the organizational and legal activity of the State Employment Service is expanded in the conditions of military situation and plays a significant role in realizing the human right to work and receiving social services.

KEY WORDS: *military situation, State Employment Service, digitalization of services, unemployment, suspension of employment contract.*

REFERENCES

1. Some issues of registration, re-registration of the unemployed and keeping records of jobseekers, calculation and payment of unemployment benefits for the period of martial law: Resolution of the Cabinet of Ministers of 03/19/2022 No. 334. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334-2022-%D0%BF#Text> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
2. Constitution of Ukraine: dated June 28, 1996, No. 254k/96-VR. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine, 1996, No. 30. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
3. Lobko M.M. Some aspects of the legal regime of martial law in Ukraine // Collection of scientific works of the Center for Military and Strategic Research of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky. 2019. No. 2. P. 8-13. (in Ukrainian)
4. On the legal regime of martial law: Law of Ukraine dated May 12, 2015 No. 389-VIII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
5. On the introduction of changes to some legislative acts of Ukraine regarding the reform of the employment service, social insurance in case of unemployment, promotion of productive employment of the population, including youth, and the introduction of new active programs on the labor market: Law of Ukraine dated 09/21/2022 No. 2622-IX . URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
6. On the introduction of changes to some laws of Ukraine regarding the functioning of the spheres of employment and mandatory state social insurance in case of unemployment during martial law: Law of Ukraine dated 04/21/2022 No. 2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
7. On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated March 15, 2022 No. 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
8. On the approval of the List of professions and specialties for which a voucher can be issued: Order of the Ministry, List dated April 11, 2023 No. 2040. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0793-23#Text> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
9. On making changes to the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 20, 2013 No. 207: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 21, 2023 No. 249. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/249-2023-%D0%BF#n58> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
10. Registration of internally displaced persons, as well as persons who are in the temporarily occupied territory or in the territory where hostilities are taking place. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/rejestraciya-vnutrishno-peremishchenyh-osib-takozh-osib-yaki-perebuyayut-na-tymchasovo> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)
11. What is downtime and how does it differ from suspension of the employment contract. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/shcho-take-prostij-ta-chim-vin-vidriznyayetsya-vid-prizupinennya-diyi-trudovogodogovoru> (Access date: 22.06.2023) (in Ukrainian)

The article was received by the editors 01.04.2023

The article is recommended for printing 03.05.2023