

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2:331.1"364"

Цесарський Фелікс Анатолійович

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри
теорії та історії держави і права, конституційного права*

Пенітенціарна академія України

Tsesarskyi Feliks

*Doctor of Law, Associate Professor, Professor of the
Department of Theory and History of State and Law, Constitutional Law*

Penitentiary Academy of Ukraine

ORCID: 0000-0002-6058-9780

**ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ
FEATURES OF REGULATION OF LABOR RELATIONS DURING
MARTIAL LAW IN UKRAINE**

***Анотація.** Розглянуто особливості правового регулювання трудових правовідносин, які встановлюються трудовим законодавством України, в умовах воєнного стану. Проаналізовано положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з наголосом на реалізацію права на працю під час дії на території країни воєнного стану. Досліджено окремі трудові права працівників, що обмежуються законодавством на час дії воєнного стану, та з'ясовано їх наслідки для обох сторін трудових правовідносин. В результаті аналізу тимчасових змін, що були внесені в організацію трудових відносин під час воєнного стану, та порівняння з нормами трудового законодавства в мирний час визначено, що був спрощений процес організації трудових відносин, з'явилася така нова норма, як «призупинення дії трудового договору», були*

зняти певні обмеження, в той же час деякі норми трудового законодавства були скасовані, зокрема стосовно святкових та неробочих днів, обмежені окремі гарантії та права працівників. Автор прийшов до висновку, що, по-перше, досвід введення в країні воєнного стану виявив низку проблем як практичного, так і теоретико-правового характеру, зокрема щодо однозначності розуміння правових засад воєнного стану визначеними суб'єктам, а також порядку уведення та припинення дії в тих умовах, що склалися в країні. По-друге, в ході дослідження було визначено, що умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін, основи їх відносин було прописано в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують роботу сфери регулювання зайнятості. По-третє, до позитивних аспектів сучасного стану правового регулювання трудових правовідносин варто віднести те, що чинне трудове законодавство поступово адаптується до сучасних трудових правовідносин шляхом численних змін та доповнень.

Ключові слова: трудові відносини, воєнний стан, трудове право.

Summary. *The peculiarities of the legal regulation of labor relations, which are established by the labor legislation of Ukraine, in the conditions of martial law, are considered. The provisions of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" are analyzed with an emphasis on the implementation of the right to work during martial law in the country. The separate labor rights of employees, which are limited by legislation during the martial law, were investigated, and their consequences for both sides of labor relations were clarified. As a result of the analysis of the temporary changes made to the organization of labor relations during the martial law, and a comparison with the norms of labor legislation in peacetime,*

it was determined that the process of organizing labor relations was simplified, such a new norm as "suspension of the employment contract" appeared ", certain restrictions were removed, at the same time some norms of labor legislation were abolished, in particular regarding holidays and non-working days, certain guarantees and rights of employees were limited. The author came to the conclusion that, firstly, the experience of introducing martial law in the country revealed a number of problems of both a practical and theoretical-legal nature, in particular, regarding the unequivocal understanding of the legal principles of martial law for certain subjects, as well as the procedure for introducing and terminating the effect in the conditions prevailing in the country. Secondly, in the course of the research, it was determined that the conditions of martial law significantly complicated the interaction of the parties, the basis of their relations was laid down in the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law", which during the war has a priority role over other legislative acts. which regulate the work of the sphere of employment regulation. Thirdly, one of the positive aspects of the current state of legal regulation of labor relations is that the current labor legislation is gradually adapting to modern labor relations through numerous changes and additions.

Key words: labor relations, martial law, labor law.

Постановка проблеми. В Україні 24 лютого 2022 р. на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. № 389-VIII [5] був уведений режим воєнного стану. У березні 2022 р. Верховна Рада України у зв'язку з уведенням воєнного стану ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX [4], який діятиме протягом дії воєнного стану та втратить чинність після його скасування. Новим Законом запроваджено низку змін в організацію трудової діяльності, змінено порядок

застосування деяких норм Кодексу законів про працю України, визначено особливості регулювання трудових відносин працівників усіх установ, підприємств та організацій незалежно від форм власності та виду діяльності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

Безперечно, діяльність підприємств, установ та організацій за умов перебування держави у стані війни вимагає перегляду й адаптації трудових відносин до нових реалій. Перед роботодавцями постають питання, з одного боку, укладення та розірвання трудового договору в умовах воєнного стану, встановлення й обліку робочого часу та часу відпочинку, переведення і зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу, з іншого, – мобілізації працівників, вступу до лав територіальної оборони, необхідності бронювання певних категорій працівників для продовження діяльності самих підприємств тощо [6, с. 106-107].

Зауважимо, що Конституція України в ч. 1 ст. 64 також закріплює те, що права і свободи людини та громадянина не можуть бути обмежені, крім окремих випадків, які прямо передбачаються Конституцією [1]. Так, законодавець закріплює норму, яка передбачає, що деякі обмеження прав і свобод можуть встановлюватися, але обов'язково, по-перше, із зазначенням строку дії цих обмежень, по-друге, лише в умовах воєнного або надзвичайного стану. Всі ці важливі питання потребують детального дослідження, адаптації до умов сьогодення та правового вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика законодавчого регулювання трудових правовідносин, незважаючи на їхню часткову інноваційність, вже досліджується науковцями [7; 8; 10-14]. Вченими надаються як загальні огляди проблематики, так і присвячується увага окремим проблемам [9, с. 100]. Так, згадані вище науковці розглядали питання оформлення трудових відносин та укладання трудового договору. У своїх публікаціях вони також досліджували питання

обмеження прав і свобод людини і громадянина, і, зокрема, трудових прав під час воєнного стану. Не оминули вчені увагу проблематику призупинення трудових відносин. І законодавче регулювання, і практика правозастосування цієї сфери, зумовлює подальше дослідження як окремих питань і загальних засад трудового законодавства, так і окремих питань, зокрема, призупинення дії трудового договору.

Отже, проблематика законодавчого регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин у період воєнного стану постала для України в такому масштабі вперше з часів Другої світової війни. Тому вважаємо, що нині виникла необхідність вирішення багатьох проблем, пов'язаних із нормативною регламентацією відносин роботодавця та працівника в такий непростий час.

Метою статті є дослідження особливостей регулювання трудових правовідносин під час воєнного стану в Україні.

Виклад основного матеріалу. Україна є перспективною державою, яка має потужний потенціал для зростання, а тому органи публічного управління значну роль відводять питанням налагодження комунікації із громадянами. Сьогодні громадяни України є учасниками безпрецедентних подій, що вимагає вдосконалення і адаптації актуального законодавства до чинних реалій. Зокрема, відсутність досвіду регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану зумовлюють актуальність проблеми.

Важливим завданням будь-якої країни є забезпечення належних умов праці та захисту прав та інтересів найманих працівників. Розглядаючи сутність категорії «трудові відносини», можна визначити, що це специфічний вид правових двосторонніх відносин між найманим працівником та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт за винагороду. Зміст категорії «трудові відносини» постійно змінюється і вдосконалюється.

До характерних ознак трудових відносин можна віднести:

- сторонами відносин обов'язково є найманий працівник та роботодавець, які наділені суб'єктивними права і мають певні обов'язки;
- укладання лише на добровільній основі; тривалість у часі;
- виникнення у результаті укладання трудового договору;
- мають відплатний характер;
- регулювання нормами трудового законодавства, які впливають на поведінку суб'єктів трудових відносин і через неї реалізуються;
- відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові відносини.

Трудові відносини є ядром правового регулювання у трудовому праві України. Діюче трудове законодавство вже давно потребує вдосконалення. Наразі стоїть питання не тільки щодо пристосування норм трудового українського законодавства до кращих європейських зразків, але і щодо його актуалізації відповідно до викликів воєнного стану. В цей складний період, як ніколи, виникла необхідність вирішувати багато проблем, що пов'язані з нормативною регламентацією відносин найманого працівника та роботодавця [15, с. 45].

Питання нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану постало для України вперше з часів другої світової війни.

Особливості правового режиму – воєнного стану, що був введений в Україні, обов'язки та гарантії громадян та суб'єктів господарювання в умовах цих форс-мажорних обставин регламентуються наступними Законами України: «Про правовий режим воєнного стану», «Про оборону України», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про основи національного спротиву».

Запровадження в Україні воєнного стану вплинуло на всі сфери суспільства, у тому числі і на організацію трудових відносин, які зазнали відповідних змін. В зв'язку з цим прийнята низка нових Законів, основним з яких є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX [4], що змінив, удосконалив і певною мірою спростив процес організації трудових відносин під час воєнного стану. Удосконаленням цього Закону та інших нормативних документів трудового законодавства до викликів воєнного стану є набуття чинності Законів України від 12.05.2022 р. № 2253-IX [3] та від 01 липня 2022 р. №2352-IX [2].

15 березня 2022 р. було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, яким були внесені зміни до існуючого порядку регулювання трудових відносин [4].

Основними новаціями Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стали:

- зміна форм трудового договору та зняття обов'язковості виконання положень колективного договору;
- зміна умов укладання строкового трудового договору;
- зняття обмежень щодо випробування;
- спрощення процедури зміни умов праці та переведення на іншу роботу;
- спрощення процедури звільнення з ініціативи працівника та роботодавця;
- зняття обмежень щодо застосування праці жінок на важких роботах;
- зміни щодо тривалості основної відпустки;
- надання відпусток за власним бажанням без збереження заробітної плати з обмеженням строку для певних працівників та без обмеження строку на весь період воєнного стану;

- скасування норм щодо святкових та неробочих днів;
- зміни тривалості робочого часу на тижні;
- відтермінування виплати заробітної плати;
- призупинення дії трудового договору;
- можливість відшкодування грошових сум, пов'язаних із трудовими відносинами та втрачених внаслідок збройної агресії.

З аналізу положень цього закону можемо зазначити на деякі особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Порівняння норм трудового законодавства під час воєнного стану з норма мирного часу представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Порівняння норм трудового законодавства в мирний час та під час воєнного стану

Аспект	Норма в мирний час	Тимчасові норми під час воєнного стану
Форма трудового договору	Письмова форма	Форма визначається сторонами за згодою
Колективний договір	Обов'язковість виконання його положень	Можливість зупинення дії окремих положень
Строковий трудовий договір	У випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк в випадках, передбачених законодавством	На період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника
Випробування	Обмеження згідно ст. 26 КЗпП	Можливість встановлення усім без винятку працівникам
Зміна умов праці	Повідомлення не пізніше ніж за два місяці	Ця норма не застосовується
Переведення на іншу роботу	Допускається лише за згодою працівника	За визначеними умовами допускається без згоди працівника
Звільнення з ініціативи працівника	Попередження за два тижня	У строк, зазначений у заяві працівника
Звільнення з ініціативи роботодавця	Не допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у	Допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустці

Аспект	Норма в мирний час	Тимчасові норми під час воєнного стану
	відпустці	
Застосування праці жінок на важких роботах	Забороняється	Дозволяється за згодою жінок
Тривалість щорічної основної відпустки	Мінімальна – 24 календарних дні	Право на обмеження у 24 календарних дні
Відпустка без збереження зарплати	Обмеження в 15-дневний строк	Без обмеження строку на весь період воєнного стану; не більше 90 календарних днів – для працівників, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи;
Святкові та неробочі дні	Визначення цих днів як вихідні. Скорочення роботи на одну годину напередодні цих днів, перенесення вихідного дня на наступний після святкового	Скасування цих норм
Тривалість робочого часу на тижні	Нормальна тривалість робочого часу не перевищує 40 годин. Скорочена встановлюється в залежності від категорії працівників	Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури: нормальна тривалість робочого часу не перевищує 60 годин, скорочена – 40 годин
Виплата зарплати	Двічі на місяць	Може бути призупинена до моменту відновлення можливості роботодавця здійснювати свою діяльність
Призупинення дії трудового договору	Відсутня ця норма	Можливість тимчасового припинення дії трудового договору
Відшкодування грошових сум, пов'язаних із трудовими відносинами та втрачених внаслідок збройної агресії	Відсутня ця норма	Можливість відшкодування грошових сум роботодавцям та працівникам, пов'язаних із трудовими відносинами та втрачених внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, відповідних фондів та інших джерел, передбачених законодавством

Джерело: систематизовано автором на основі [2-4]

Отже, певної специфіки набуває процес укладення трудового договору: сторони за згодою визначають форму трудового договору, умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників, з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження.

Можемо зазначити на деякі особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку в умовах воєнного стану: у період дії воєнного стану тривалість робочого дня може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Аналізуючи особливості роботи в нічний час, зазначимо, що норми частин першої і другої ст. 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються [4].

Щодо обмежень у залученні на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, то у період дії воєнного стану перелік таких працівників розширюється – дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою.

Особливості регулювання порядку надання та використання відпусток також передбачені згаданим законом: «У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої ст. 79, частини п'ятої ст. 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої ст. 11, частини другої ст. 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки». Отже, законодавче регулювання трудових відносин – це вплив сукупності нормативно-правових актів України на порядок організації відносин між працівником і роботодавцем. Проте, умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін, тому засади реалізації трудових відносин саме в цих надзвичайних умовах були викладені у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують роботу сфери регулювання зайнятості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, проведений аналіз спеціального трудового законодавства та наукових позицій теоретиків дозволяє зробити низку висновків:

По-перше, досвід введення в країні військового стану виявив низку проблем як практичного, так і теоретико-правового характеру, зокрема щодо однозначності розуміння правових засад воєнного стану визначеними суб'єктам, а також порядку уведення та припинення дії в тих умовах, що склалися в країні. По-друге, в ході дослідження було визначено, що умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін, основи їх відносин було прописано в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують

роботу сфери регулювання зайнятості. По-третє, до позитивних аспектів сучасного стану правового регулювання трудових правовідносин варто віднести те, що чинне трудове законодавство поступово адаптується до сучасних трудових правовідносин шляхом численних змін та доповнень.

Література

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.
Дата оновлення: 03.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 20.10.2023).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-ІХ. Дата оновлення: 22.06.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-ІХ> (дата звернення: 20.10.2023).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 р. №2253-ІХ. Дата оновлення: 12.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20> (дата звернення: 20.10.2023).
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. Дата оновлення: 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 20.10.2023).
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VІІІ. Дата оновлення: 20.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 20.10.2023).

6. Бортник С. М. До питання про особливості правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Вісник ХНУВС*. 2022. № 2(97). С. 106-117.
7. Іншин М. І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 28-34.
8. Кириченко С. О. Щодо питання правового режиму воєнного стану: актуальні питання національної безпеки і оборони. *Наука і оборона*. 2019. № 2. С. 9-16.
9. Кузнецова Ю. В. Реформування трудових правовідносин під час воєнного стану. *Правова держава*. 2023. № 50. С. 99-105.
10. Мельник Р. І. Проблеми обмеження прав і свобод людини в умовах дії спеціального правового режиму. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2016. № 1. С. 125-133.
11. Новак І. М. Призупинення трудових відносин: соціально-економічні наслідки. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: матеріали круглого столу (12 травня 2022 р.)*, м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 138-140.
12. Свічкарьова Я. В. Щодо призупинення дії трудового договору під час воєнного стану. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки*. 2022. № 6. С. 63-68.
13. Сімутіна Я. В. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Альманах права*. 2022. Вип. 13. С. 146-153.
14. Топольницький В. В. Проблеми правового регулювання понять «воєнний стан», «стан війни» та «воєнний час». *Правова позиція*. 2019. № 4 (25). С. 91-99.

15. Шацкова Л. П. Зміна організації трудових відносин в частині надання відпусток під час воєнного стану. *Економіка: реалії часу*. 2022. № 4 (62). С. 44-51.

References

1. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr>.
2. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrainy vid 01.07.2022 r. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX>.
3. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo posylennia zakhystu prav pratsivnykiv: Zakon Ukrainy vid 12.05.2022 r. №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20>.
4. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 r. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
5. Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 12.05.2015 r. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>.
6. Bortnyk S. M. Do pytannia pro osoblyvosti pravovoho rehuliuвання trudovykh pravovidnosyn v umovakh voiennoho stanu. *Visnyk KhNUVS*. 2022. № 2(97). S. 106-117.
7. Inshyn M. I. Zahalni ta spetsialni normy u pravovomu rehuliuванні trudovykh vidnosyn v suchasnykh umovakh. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*. 2013. № 28. S. 28-34.
8. Kyrychenko S. O. Shchodo pytannia pravovoho rezhymu voiennoho stanu: aktualni pytannia natsionalnoi bezpeky i oborony. *Nauka i oborona*. 2019. № 2. S. 9-16.
9. Kuznetsova Yu. V. Reformuvannia trudovykh pravovidnosyn pid chas voiennoho stanu. *Pravova derzhava*. 2023. № 50. S. 99-105.

10. Melnyk R. I. Problemy obmezhenia prav i svobod liudyny v umovakh dii spetsialnogo pravovoho rezhymu. *Visnyk Luhanskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav imeni E. O. Didorenka*. 2016. № 1. S. 125-133.
11. Novak I. M. Pryzupynennia trudovykh vidnosyn: sotsialno-ekonomichni naslidky. *Osoblyvosti realizatsii prav u sferi pratsi ta sotsialnoho zakhystu v umovakh voiennoho stanu: materialy kruhloho stolu (12 travnia 2022 r.)*, m. Lviv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. S. 138-140.
12. Svichkarova Ya. V. Shchodo pryzupynennia dii trudovoho dohovoru pid chas voiennoho stanu. *Mizhnarodnyi naukovi zhurnal «Internauka». Serii: Yurydychni nauky*. 2022. № 6. S. 63-68.
13. Simutina Ya. V. Obmezhenia trudovykh prav v umovakh voiennoho stanu. *Almanakh prava*. 2022. Vyp. 13. S. 146-153.
14. Topolnitskyi V. V. Problemy pravovoho rehuliuвання poniat «voiennyi stan», «stan viiny» ta «voiennyi chas». *Pravova pozytsiia*. 2019. № 4 (25). S. 91-99.
15. Shatskova L. P. Zmina orhanizatsii trudovykh vidnosyn v chastyni nadannia vidpustok pid chas voiennoho stanu. *Ekonomika: realii chasu*. 2022. № 4 (62). S. 44-51.