

СИДОРЕНКО А. С.,кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного,
адміністративного, екологічного
та трудового права*(Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого);*старший науковий співробітник
Лабораторії дослідження проблем
національної безпеки у сфері
громадського здоров'я*(Науково-дослідний інститут
вивчення проблем злочинності
імені академіка В.В. Сташиса
Національної академії правових
наук України)*

УДК 349.2:331.445

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.34>**ВПЛИВ COVID-19 ТА ВІЙНИ В УКРАЇНІ НА СФЕРУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН:
ОКРЕМІ АСПЕКТИ¹**

У досліджуваній статті представлений аналіз ситуації в умовах сьогодення з поширенням коронавірусу COVID-19 та війни в Україні та їхнього безпосереднього впливу на сферу трудових правовідносин. Визначено та досліджено основні актуальні питання відбиття цих негативних явищ на реалізацію конституційного права на працю, а також проаналізовано заходи, вжиті державою та роботодавцями для оптимізації трудових відносин в сучасних умовах розвитку суспільства. Подається огляд основних заходів, пропозицій та рекомендацій запропонованих та вжитих Міжнародною організацією праці для боротьби з негативними наслідками коронавірусу та війни, що тягнуть за собою підвищення рівня безробіття.

Авторкою проаналізовано діяльність уряду щодо проблемних аспектів ринку праці та актуальних проблем зайнятості й працевлаштування, що супроводжується запровадженням низки програм котрі стосуються підтримки бізнесу та стимулювання зростання зайнятості серед населення. Доведено, що в період дії воєнного стану на території України питання охорони праці найманих працівників при реалізації ними своїх професійних обов'язків є досить актуальним, що тягне за собою створення додаткових безпечних умов праці на робочих місцях.

Були розглянуті та проаналізовані новоприйняті закони щодо організації та оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану, останні зміни до Кодексу законів про працю України та інших законів у сфері праці, які регулюють питання гнучкого графіку роботи, надомної праці та дистанційної роботи. Проаналізовано нові норми трудового законодавства, що регулюють роботу

¹ Стаття підготовлена на виконання фундаментальної теми «Національна безпека у сфері громадського здоров'я: правові засоби захисту від загроз», яка досліджується фахівцями Лабораторії дослідження проблем національної безпеки у сфері громадського здоров'я НДІ вивчення проблем злочинності імені академіка В.В. Сташиса НАПрН України (номер державної реєстрації в УкрІНТЕІ 0120U105608).



найманих працівників в умовах коронакризи та оголошення воєнного стану в Україні. У статті зроблено узагальнення щодо основних проблем у сфері трудових відносин та подано кілька пропозицій та рекомендацій щодо подальшої адаптації законодавства про працю до умов сучасності.

Ключові слова: право на працю, трудові відносини, охорона праці, належні й безпечні умови праці, безробіття, COVID-19, воєнний стан.

Sydorenko A. S. Impact of COVID-19 and the War in Ukraine on labor relations: separate aspects

The article presents an analysis of the situation in the present situation with the spread of coronavirus COVID-19 and war in Ukraine and their direct impact on the sphere of labor relations. The main topical issues of reflection of these negative phenomena on the realization of the constitutional right to work have been determined and investigated, as well as measures taken by the state and employers to optimize labor relations in modern conditions of society development have been analyzed. An overview of the main measures, proposals and recommendations proposed and adopted by the International Labour Organization to combat the negative effects of coronavirus and war, which entail an increase in the unemployment rate.

The author analyzes the government's activities on problematic aspects of the labor market and topical problems of employment and unemployment, which is accompanied by the introduction of a number of programs related to business support and stimulating employment growth among the population. It is proved that during the period of martial law on the territory of Ukraine, the issue of labor protection of employees in the implementation of their professional duties is quite relevant, which entails the creation of additional safe working conditions at workplaces.

The newly arrived laws on the organization and optimization of labor relations under martial law, the latest amendments to the Code of Labor Laws of Ukraine and other laws in the field of labor, which regulate the issue of flexible working hours, home working and remote work, were considered and analyzed. The new rules of labor legislation regulating the work of employees in the conditions of coronavirus crisis and declaration of martial law in Ukraine are analyzed. The article summarizes the main problems in the field of labor relations and provides several proposals and recommendations for further adaptation of labor legislation to the conditions of our time.

Key words: right to work, labor relations, labor protection, proper and safe working conditions, unemployment, COVID-19, martial law.

Вступ. В сучасних умовах розвитку нашого суспільства проблема забезпечення національної безпеки набуває особливої актуальності. Ті негативні виклики з якими зіштовхнулася наша держава, і як наслідок майже всі країни потребують мобілізації всіх можливих ресурсів. Існуючі епідеміологічна і економічна кризові ситуації та введення воєнного стану на території України негативно вплинули на сферу трудових відносин, що спричинило недотримання й обмеження трудових прав, а також порушення у сферах зайнятості та працевлаштування, охорони праці, оплати праці, що у свою чергу викликає найбільше занепокоєння з боку працюючих осіб, а питання забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці набуло особливої актуальності. Регулювання трудових відносин в умовах коронакризи та війни в нашій державі зазнали суттєвих змін та доповнень, викрили безліч проблем у всіх сферах суспільних відносин й потребують адаптації до розвитку суспільства в сучасних умовах та є досить актуальними питаннями. Сьогодні дослідженню цих питань присвячено велику кількість наукових публікацій та аналізу чинного трудового законодавства. Міжнародна організація праці активно працює в напрямку забезпечення реалізації права на працю видаючи надзвичайну кількість положень, реко-



мендацій, посібників, планів для боротьби з коронавірусом, забезпечення охорони праці та подолання безробіття. Також, дослідженню питань подолання наслідків COVID-19 у сфері трудових відносин присвячено праці сучасних правознавців та науковців різних галузей суспільних наук. Серед вітчизняних науковців: С.В. Венедіктов, Н.О. Гутарова, В.М. Пашков, Я.В. Сімутіна, О.М. Ярошенко та багато інших. У питаннях організації та оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану прийнято низку нормативних актів та надано роз'яснення й коментарі відповідними міністерствами.

Постановка завдання полягає у визначенні впливу COVID-19 та війни російської федерації проти України на сферу трудових відносин та дослідженні законодавчого регулювання організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Результати дослідження. Основний Закон нашої держави у статті 1 проголошує, що Україна є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3 Конституції України), та складають найважливіший соціальний і політико-правовий інститут [1].

В сучасних умовах розвитку нашого суспільства, а саме особливо в період поширення у всьому світі особливо небезпечного захворювання COVID-19 та війни на території нашої держави реалізація конституційних прав, у тому числі права на працю зазнає обмеження та утисків як з боку державних органів так і роботодавців та стає однією з гострих соціальних проблем. Стаття 43 Конституції України визначає зміст права на працю, що полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується та визначає обов'язок держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1].

Реалізація права громадян на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією, посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації [2].

Але, варто зауважити, що сьогодні реалізація конституційного права на працю залежить від певних чинників. Пандемія коронавірусу та війна на території нашої країни виявили системні проблеми, що впливають на всі сфери людського буття.

Коронакриза й вторгнення росії на територію України стали ключовими факторами, які вплинули на ринок праці, зайнятість населення та спад економіки не тільки в нашій державі, а й у всьому світі.

Першочергово, COVID-19 суттєво вплинув на розвиток суспільних відносин всіх без виключення країн та розкрив величезну кількість проблем та прогалин у правовому регулюванні праці суб'єктів трудових правовідносин, а також ключових питань, що стосуються укладення, зміни та припинення трудового договору, охорони праці, соціального захисту населення, зайнятості та працевлаштування, охорони здоров'я, отримання належної медичної допомоги, розвитку економічних відносин тощо.

На наше переконання, увагу необхідно звернути на той факт, що система охорони здоров'я і працівники закладів охорони здоров'я виявилися і на сьогодні не готові до триваючої кризи, оскільки, як показала практика боротьби з пандемією такі працівники у всьому світі доклали колосального фізичного та емоційного напруження. Окрім цього, ковід зачепив і працівників інших важливих галузей, в тому числі самозайнятих, підприємців, працівників продовольчих товарів, служ доставки, перевізників тощо [3, с. 25].

В ході пандемії став очевидним дефіцит політичної волі на рівні вищого керівництва; недостатній рівень взаємодії секторів охорони здоров'я, соціального й економічного секторів; а також слабкий взаємозв'язок між органами влади та органами місцевого самоврядування. Все це призвело до неможливості єдиного визначення стратегічних напрямків в ході реагування на пандемію [3, с. 69].



З початку дії карантину рівень безробіття в нашій країні зріс на 64 відсотки, значна частина країн ввели надзвичайний стан або інші обмежувальні заходи, що безпосередньо стосувалися прав і основоположних свобод людини і громадянина та вплинули на них. Із самого початку коронакризи Міжнародна організація праці максимально активно працює з питань інформування країн-членів про ситуацію на ринку праці. За оцінками вищезгаданої організації заходи протидії COVID-19 вплинули близько на 81 відсоток робочої сили в усьому світі та потягли за собою наслідки, які негативно позначилися на ринку праці, а саме: кількість робочих місць значно скоротилася; якість зайнятості суттєво впала, тобто зменшився рівень заробітної плати та соціального захисту; впливу зазнали уразливі групи населення. Разом з тим, за прогнозом цієї організації, рівень безробіття буде зростати, і причиною тому є не тільки епідемічна ситуація, але і війна.

Варто наголосити на тому, що аналітики вищезгаданої міжнародної організації прогнозують, що якщо військові дії припиняться негайно, може настати швидке відновлення з поверненням 3,4 млн робочих місць, а у разі подальшої військової ескалації втрати робочих місць досягнуть 7 млн. та констатують, що з початку війни до сусідніх країн з України виїхали 5,2 млн біженців, 2,75 млн з яких – це особи працездатного віку. Із числа працездатних 1,2 млн осіб (43,5%) раніше працювали, втратили роботу або ж звільнилися [4].

Основна причина полягає в тому, що під час дії воєнного стану гарантувати належні, здорові й безпечні умови праці та збереження робочого місця вкрай важко. Оскільки, частина підприємств припинила свою роботу через руйнування або знаходження в зоні окупації, нестачу сировини, з інших об'єктивних і суб'єктивних причин. Генеральний директор Міжнародної організації праці Гай Райдер коментуючи ситуацію в Україні засудив неспровокований та невиправданий напад росії, що ведеться із порушенням міжнародного права та наголосив, що ті, хто відповідають за цю агресію, добре знають, що її найпершими жертвами стане працююче населення, а втрати робочих місць, підприємств та джерел засобів до існування матиме масивний характер і триватиме протягом багатьох років [4].

Для вирішення нагальних питань, що стосуються ринку праці та актуальних проблем зайнятості й працевлаштування уряд запровадив низку програм щодо підтримки бізнесу та стимулювання зростання зайнятості серед населення, а саме: програми доступного кредитування під 5-7-9%; компенсації роботодавцям витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб у розмірі 6500 грн щомісяця за кожну працевлаштовану особу; програма релокації українських підприємств, за якою 588 уже переміщено в безпечні регіони країни. Задля реалізації цих програм, та врегулювання проблемних аспектів на ринку праці МОП активно працює над переглядом чинних та розробленням нових проєктів та рекомендацій. За даними урядових журналів, наша держава особливо розраховує на підтримку активних програм зайнятості, зокрема у: наданні фінансової допомоги безробітним для організації власної справи; розбудові та впровадженні електронних послуг населенню Державною службою зайнятості; впровадженні інформаційно-аналітичної системи ринку праці та системи прогнозування ринку праці з передачею адаптованого під українські реалії програмного забезпечення МОП; адаптації Національного класифікатора професій до Міжнародної стандартної класифікації занять (ISCO-08) [5].

Разом з тим, окрім вищевиклиденої проблеми увагу необхідно звернути на питання створення та забезпечення належних умов праці. Створення безпечних і здорових умов праці регулюється нормами як національного так міжнародного законодавства. У боротьбі з ковідом, питання охорони праці набуло особливої актуальності, оскільки недуг визначив проблемні аспекти в реалізації права на працю в таких умовах. Разом з тим, створення безпечного середовища для окремих категорій працівників та забезпечення їх засобами індивідуального захисту, спецодягом та спецвзуттям є не до кінця вирішеним, а також розроблення методичних рекомендацій, положень та інструкцій з питань охорони праці та роботи з небезпечними біологічними матеріалами, штамами та мікроорганізмами повинні бути враховані роботодавцями та відповідними контролюючими державними органами. Окрім існуючих проблем у забезпеченні охорони праці додалася ще одна і досить глобальна – війна. Сьогодні



більшість роботодавців не може забезпечити та реалізувати право працівників на охорону праці. Це зумовлено не тільки технічними, але й економічними проблемами.

В умовах воєнного стану на території України питання охорони праці на робочих місцях та загалом можливості виконувати свої професійні обов'язки є досить актуальними. Окрім беззаперечного виконання обов'язків, що покладені на роботодавців нормами міжнародного та чинного національного трудового законодавства, останні повинні створити додаткові безпечні умови праці на робочих місцях працівників, які рекомендовані Держпраці, під час ведення бойових дій, а саме:

- перевірити або ж розробити чи привести у відповідність до умов сьогодення інструкції з питань охорони праці в умовах воєнного стану, з уточненням дій у випадках артобстрілів, ракетних атак, пожеж, надання першої домедичної допомоги, правила поведінки у разі аварії та/або оголошення повітряної тривоги та проведено позаплановий інструктаж з найманним працівниками;

- отримати дозволи від спеціальних комісій на роботу підприємства, установи та організації в умовах воєнного стану, повідомити про аварійний стан будівель, та взагалі, можливість там працювати, а також про наявність укриттів та бомбосховищ у разі повітряної тривоги чи активних бойових дій та найкоротший і безпечніший шлях як до них дістатися;

- забезпечити безпеку працівників шляхом утримання вільними евакуаційних шляхів і виходів з будівель; з метою запобігання травмування працівників на робочих місцях повинно бути забезпечено закріплення рухомих елементів меблі, стелажів та інших предметів, що створюють ризик виникнення нещасних випадків під час бойових дій;

- роботодавець повинен організувати інформування щодо дій персоналу у разі створення небезпек та загроз для життя та здоров'я людей;

- перед відновленням функціонування установ, організацій, закладів та суб'єктів господарювання, які розташовані у межах, де проводились бойові дії, обов'язково повинно бути перевірено відповідність вимогам безпеки електричного та газовикористовувального обладнання, електромереж, відсутність на робочих місцях пошкоджень вікон, скляних дверей, стелажів, елементів меблів та наявність підозрілих предметів, що створюють або можуть створити загрозу працівникам тощо.

Варто зауважити, що Конвенція Міжнародної Організації Праці № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» покладає виключно на роботодавця обов'язок приймати і реалізувати всі заходи щодо попередження і мінімізації виробничих ризиків та небезпек на робочому місці [6].

Разом з тим, Міжнародна організація праці звернула увагу на те, що повинні бути створені та забезпечені колективні та узгоджені заходи щодо зменшення загроз та захисту працівників від інфекційних хвороб шляхом забезпечення інфекційного контролю, безпеки та здоров'я на робочому місці, управління трудовими ресурсами та забезпечення психологічного здоров'я та його підтримки [7].

В період поширення у всьому світі небезпечної гострої респіраторної хвороби COVID-19, що спричинено коронавірусом SARS-CoV-2 та враховуючи реалії сьогодення, а саме введення воєнного стану на території України державні органи й приватний сектор змушені вдаватися до нетипових кроків й способів врегулювання трудових відносин, що викликало необхідність їх адаптування.

Розкриваючи це питання, в першу чергу слід звернути увагу на те, що в 2021 році все ж таки чинний Кодекс законів про працю доповнено та внесено зміни на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби» [8] у відповідні статті щодо правового регулювання гнучкого режиму робочого часу (ст. 60), надомної роботи (ст.60-1), дистанційної роботи (ст. 60-2) [9]. Тобто, актуальною стала можливість переведення працівника на час поширення епідемії, пандемії, надзвичайної ситуації чи самоізоляції на дистанційну або надомну роботу. Сьогодні, це питання уточнено і застосування таких режимів роботи набирає все більшої популярності у зв'язку із виникненням



збройної агресії та активно застосовується роботодавцями задля збереження життя і здоров'я найманих працівників.

Також, особливу увагу необхідно звернути на ті зміни норм трудового законодавства, які відбулися останнім часом. У зв'язку з введення воєнного стану, 15 березня 2022 року Президентом України підписано Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», котрий визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану [10].

Вказаний нормативний акт, на сьогодні, має пріоритет у застосуванні по відношенню до норм чинного Кодексу законів про працю України та діє винятково протягом періоду воєнного стану та втрачає чинність із дня його припинення або скасування. Разом з тим, КзпП зазнає суттєвих змін щодо порядку укладення, зміни чи припинення трудового договору.

Варто наголосити на тому, що Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено новели в трудовому законодавстві та зміни в механізмі реалізації права на працю, що були закріплені в чинному трудовому законодавстві. Так, відповідно згаданого вище Закону, змін зазнали положення, що стосуються:

- особливостей укладення трудового договору, а саме форми трудового договору та можливості укладення строкових трудових договорів, а також порядку встановлення випробувального терміну для будь-якої категорії працівників (ст. 2);

- особливостей переведення та зміни істотних умов трудового договору (ст.3.);

- особливостей розірвання трудового договору як з ініціативи працівника так і роботодавця, що стосується строків повідомлення про звільнення та можливості такого звільнення у період тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці (ст.ст. 4-5);

- особливостей встановлення обліку робочого часу та часу відпочинку, а саме можливості збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень при нормальній тривалості та 50 годин при скороченому робочому часі, а також скорочення тривалості часу щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин (ст. 6);

- особливостей, що стосуються роботи окремих категорій працівників та залучення їх до роботи у нічний час (ст.ст. 8-9);

- особливостей регулювання питань оплати праці, зупинення окремих положень колективного договору та реалізації конституційного права на відпустки (ст.ст. 10-12);

- призупинення трудового договору (ст. 13), що є нововведенням в трудовому законодавстві, та викликало багато спірних питань використання цієї норми на практиці [10].

Також, варто наголосити, що для більш уточненого регулювання трудових та інших суспільних відносин прийнято Закон України від 1 липня 2022 року 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин»[11]. Вказаним документом внесено зміни до положень чинного КзпП України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень», «Про виконавче провадження», найбільших змін, доповнень та уточнень зазнав Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Говорячи про зміни внесені до КзпП України, основні з них торкнулися: зобов'язання роботодавця інформувати працівника який працює за строковим трудовим договором про існуючі вакансії та можливість укладення трудового договору безстроково (ст. 23); зобов'язання роботодавця інформувати працівника про обов'язкові умови трудового договору та обов'язки працівника по ознайомленню з наказами та розпорядженнями роботодавця, а також порядку укладення трудового договору про дистанційну роботу (ст. 29); доповнення статті 36, що стосується підстав припинення трудового договору пунктами 8¹, 8² і 8³ такого змісту: 8¹) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; 8²) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; 8³) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад



чотири місяці поспіль; та доповнення після частини другої двома новими частинами, що стосуються порядку звільнення за пунктом 8¹; ч.1 ст.41, що стосується додаткових підстав розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця доповнити пунктом 6, що передбачає неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій та ін [11].

Також слід зазначити, що Урядом України було оголошено про запуск нової економічної стратегії, яка діятиме в умовах війни, допоможе нашій економіці вистояти та стане фундаментом для післявоєнного відновлення. Всього це 8 програм, спрямованих на створення робочих місць через підтримку бізнесу, держзамовлення, будівництво, кредитування та працевлаштування безробітних. Це також безповоротна грантова допомога малому та середньому бізнесу, підтримка українських виробників, будівництво нової інфраструктури [12].

Отже, варто наголосити на тому, що в сучасних умовах розвитку нашого суспільства проблеми реалізації особами свого конституційного права на працю та прогалини, що існують в нормах чинного трудового законодавства залишаються актуальним

Висновки. Підводячи підсумки вище проведеному дослідженню варто зауважити наступне. COVID-19 та військова агресія росії проти України обмежують конституційні права і свободи людини і громадянина, в тому числі й у сфері трудових відносин, що негативно впливає на економічний розвиток країни.

Коронакриза продемонструвала всьому світу, що інфекційне захворювання може охопити його з такою швидкістю та задати непоправної шкоди всьому людству. Особливу увагу слід звернути на ті прогалини які були допущені із самого початку виникнення цього недугу, оскільки вплив на всі сфери суспільного життя нікуди не дівається та з'являються нові невідомі інфекційні захворювання, які завдають шкоди не тільки життю і здоров'ю, але й обмежують конституційні права людини і громадянина та завдають негативних наслідків економіці країни. З огляду на це слід враховувати, що повинні бути контрольовані на державному й локальному рівнях: а) особливості застосування медико-санітарних заходів у боротьбі з інфекційними хворобами та вироблення єдиного протоколу лікування хворих; б) вирішення питань нерівності в питаннях доступу до вакцини та порядку вакцинації; в) розширення можливостей безперешкодного та доступного проходження тестів.

Щодо проблемних аспектів впливу воєнних дій на території нашої держави на сферу трудових відносин, варто зауважити, що проблема безробіття зростає у зв'язку як з об'єктивними так і суб'єктивними причинами, і державні органи та органи місцевого самоврядування повинні тримати на контролі реєстрацію, перереєстрацію безробітних в центрах зайнятості тих регіонів де немає активних бойових дій та проводити відповідні виплати. Особи, які втратили можливість працювати повинні бути соціально захищеними. Відносно змін внесених в трудове законодавства, окрім прийняття нових законів повинні бути й чітко розроблені механізми їх реалізації, оскільки зловживання правом можливе як зі сторони роботодавців так і працівників.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu#:~:text=>
3. Пусть COVID-19 будет последней пандемией. The Independent Panel. URL: <https://aidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://theindependentpanel.org/wp-content/uploads/2021/05/COVID-19>.



4. Генеральний Директор МОП засудив агресію проти України з боку Російської Федерації. URL: https://www.ilo.org/budapest/WCMS_838587/lang--en/index.htm.
5. *Голос України*. Газета Верховної Ради України від 27.05.2022. URL: <http://www.golos.com.ua/article/360618>.
6. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1981 № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text.
7. Короткий опис політики МОП щодо COVID-19. Основний принцип: захист працівників на робочому місці (Міжнародна організація праці). URL: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739049/lang-en/index.htm.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби: Закон України від 30.-3.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.
9. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
10. 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>.
11. Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>.
12. Промова Прем'єр-міністра України Дениса Шмигала на засіданні Уряду. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/promova-premyer-ministra-ukrayini-denisa-shmigalya-na-zasidanni-uryadu10062022>.

