
Цивільне право і цивільний процес; трудове право; сімейне право

УДК 349.2 (477)

DOI 10.33244/2617-4154.1(10).2023.53-61

О. Є. Костюченко,
д-р юрид. наук, професор,
Державний податковий університет
e-mail: A09111975@i.ua
ORCID ID 0000-0002-8244-3563

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ДЛЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Стаття присвячена дослідженню проблем організації трудових відносин в умовах воєнного стану. Увагу приділено міждисциплінарному підходу до правового забезпечення захищеності інтересів працівників із сімейними обов'язками. Особливо наголошується на тому, що в умовах збройної агресії росії проти України значна кількість внутрішньо переміщених осіб потребує не лише матеріальної підтримки з боку держави, а й створення таких правових умов реалізації права на працю, за яких вони можуть належним чином виконувати свої сімейні обов'язки. Зроблено акцент на тому, що у працівників із сімейними обов'язками частіше за інші соціальні групи працівників виникають складні життєві ситуації у виконанні ними своїх сімейних обов'язків паралельно із трудовими обов'язками, що виконуються ними в робочий час, який згідно з чинним трудовим законодавством України може бути збільшений у період дії воєнного стану. Проблема організації трудових відносин працівників із сімейними обов'язками в умовах воєнного стану аналізується з позиції соціальної безпеки, що дозволяє показати вагомість для громадян як трудових, так і сімейних обов'язків. Вирішити аналізовану проблему пропонується, взявши за основу ключові напрями соціальної політики держави, які вироблені вітчизняною правовою наукою.

У підсумку сформульовано пропозиції щодо внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». А саме: 1) пропонується статтю 6 доповнити частиною 9 такого змісту: «9. На об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) для працівників із сімейними обов'язками, які самостійно здійснюють догляд за малолітньою дитиною та/чи непрацездатним членом сім'ї, який потребує стороннього догляду, збільшення тривалості робочого часу здійснюється одночасно із вжиттям роботодавцем заходів щодо організації належного догляду за таким членом сім'ї працівника»; 2) частину 1 статті 8 пропонуємо викласти в такій редакції:

«1. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їхньої згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, працівники із сімейними обов'язками, які самостійно здійснюють догляд за малолітньою дитиною та/чи непрацездатним членом сім'ї, який потребує стороннього догляду, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота».

Ключові слова: трудові відносини, трудове законодавство, роботодавець, працівник, працівник із сімейними обов'язками, робочий час, захист прав.

Метою цієї статті є обґрунтування пропозиції щодо удосконалення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у частині захисту прав працівників із сімейними обов'язками й формулювання змісту відповідних нормативних положень.

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану трудові права працівників усе частіше привертають увагу науковців. З початком збройної агресії парламент України був змушений переглянути порядок організації трудових відносин в умовах воєнного стану. У результаті низку трудових прав працівників вимушено було обмежено. Водночас темпи прийняття рішень щодо реформування порядку реалізації права на працю в умовах збройної агресії росії неминуче позначились на змісті трудових прав працівників та умовах захисту трудових прав і законних інтересів працівників. У широкому сенсі трудові права працівників є невід'ємною складовою правового забезпечення соціальної безпеки в державі, а отже, в умовах воєнного стану охорону і захист трудових прав працівників варто розглядати в аспекті соціальної безпеки працівників. Варто зазначити, що охорону і захист трудових прав працівників, з урахуванням неприпустимості дискримінації працівників за різними ознакам, необхідно розмежовувати. На наш погляд, необхідно окремо виділяти питання охорони і захисту прав працівників, які потребують додаткової підтримки з боку держави, зокрема внутрішньо переміщених осіб, осіб із сімейними обов'язками, а працівники, які мають одночасно обидва названі статуси, і поготів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану є однією з найактуальніших правових проблем, які вимагають аналізу для виявлення правових шляхів удосконалення чинного трудового законодавства в умовах воєнного стану. Дослідженню окреслених проблем свої наукові праці нині присвячують майже всі науковці в галузі трудового права. Наукову базу нашої роботи склали результати досліджень Ю. М. Гришиної, М. І. Іншина, В. Я. Кияна, І. Г. Ступакової, Н. А. Ткаченко, Г. І. Чанишевої, А. Р. Чубар.

Виклад основного матеріалу. Охорона і захист трудових прав працівників в аспекті загального рівня соціальної безпеки працівника на тлі збройної агресії росії виступає однією з ключових умов подальшого розвитку України як вільної, самостійної, суверенної, демократичної, правової держави. Соціальна цінність людини, її життя, здоров'я, захист честі, гідності, недоторканності та безпеки стали для українців не лише актуальним конституційним приписом, а й рушійною силою для згуртування людей та початком нового етапу розвитку громадянського суспільства.

В умовах збройної агресії соціальна безпека працівників проявляє себе як складне правове явище, що потребує комплексного правового регулювання відносин, до яких передусім необхідно віднести соціально-трудова відносини, відносини, пов'язані із соціальним захистом, сімейні відносини й цивільні процесуальні відносини.

Досліджуючи основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану, Ю. М. Гришина та Г. І. Чанишева слушно стверджують, що «сама сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування. Суперечності між інтересами працівників і роботодавців, які є неминучими й за мирних часів, в умовах воєнного стану ще більше загострилися, потребували втручання з боку держави за допомогою належного правового регулювання у вигляді прийняття нових законів, внесення змін та доповнень до чинних законодавчих актів» [1, с. 377].

Це пояснюється тим, що трудові відносини і суспільно корисна праця загалом, як рушійна сила будь-якого з етапів соціально-економічного розвитку, нерозривно пов'язані з процесом наповнення державного та місцевого бюджетів і фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, які є економічним фундаментом справедливого розподілу фінансів для забезпечення обороноздатності держави та соціального захисту тих верств населення, які потребують державної підтримки.

В умовах війни трудові відносини не можна відділити від сімейних відносин, зокрема в частині сімейних обов'язків батьків щодо захисту, виховання та розвитку дитини, а також обов'язку утримувати дитину до досягнення нею повноліття. Зв'язок трудових та сімейних відносин обумовлений тим, що під час воєнного стану змінено правовий режим реалізації права на працю на умовах трудового договору, та тим, що значна частина українських родин розосереджена по території України й вимушено розділена, а отже, той із подружжя, з ким перебувають діти, має витратити більше часу для належного здійснення своїх батьківських прав, не порушуючи своїх трудових обов'язків.

Щодо цивільних процесуальних відносин варто зазначити, що їх розвиток є необхідною умовою забезпечення належного доступу громадян до правосуддя. При цьому необхідно враховувати, що на тих територіях України, на яких ведуться активні бойові дії, й тих, які нещодавно були деокуповані, робота органів судової влади ускладнена, а подекуди є неможливою, тому працівникам доволі складно реалізувати своє право на судовий захист, що закріплено у статті 55 Конституції України [2]. Отже, за таких умов стає все більш актуальною необхідність удосконалення законодавства, що регулює трудові відносини. Саме нормативні приписи мають бути тим правовим засобом, який гарантує працівникам охорону і захист своїх трудових прав та законних інтересів. Актуальність нормативних приписів зумовлена також тим, що «закріплений у частині п'ятій ст. 2–1 Кодексу законів про працю України механізм захисту трудових прав не передбачає деякі інші форми захисту, зокрема самозахист. Отже, залишаються не врахованими положення частини п'ятої ст. 55 Конституції України про те, що

«кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [3, с. 395].

У питанні практичного вирішення проблем правового регулювання й закріплення трудових прав працівників окремих соціальних груп можна дискутувати, але той факт, що трудові відносини мають взаємозв'язок та співвідношення з іншими видами правовідносин з кола приватних та публічних, вимагає переосмислення погляду на правове регулювання соціальної безпеки. Відтепер працю й соціальну безпеку не можна зводити до точкового вдосконалення одного виду правовідносин без паралельного вдосконалення інших відносин, що перетинаються з трудовими в процесі життєдіяльності громадян. Необхідно визнати, що правове регулювання несамотійної суспільно корисної праці, в широкому аспекті соціальної безпеки в Україні, варто здійснювати на основі міждисциплінарного підходу, а вдосконалення законодавства у цій сфері має відбуватися комплексно. Наприклад, внесення змін до спеціального законодавства (трудового, соціального, сімейного, процесуального) може ухвалюватися в одному Законі України для збалансованого комплексного вирішення певної правової проблеми у сфері соціальної безпеки.

Зупинимось на трудових відносинах та їхньому впливі на забезпечення реалізації інших прав та обов'язків у сімейних правовідносинах. Внутрішньо переміщені особи мають право, зокрема, на: безпечні умови життя і здоров'я; створення належних умов для постійного чи тимчасового проживання; влаштування дітей у дошкільні та загальноосвітні навчальні заклади; отримання гуманітарної та благодійної допомоги [4]. У випадку, коли батьки чи один із них працюють на переміщеному підприємстві, в установі, організації або на новому місці роботи у місцевості, куди особи тимчасово перемістились, такі сім'ї потребують додаткової підтримки з боку держави, адже зазнають труднощів, пов'язаних із браком матеріальних ресурсів не лише для влаштування життєдіяльності, а й для забезпечення належних умов життя і здоров'я. І тут виникає проблема: ймовірне зменшення вільного від роботи часу для приділення уваги облаштуванню тимчасового побуту та догляду за дітьми.

Варто зазначити, що у науковій літературі висловлюються думки, що «останнім часом законодавство про працю, зокрема, в період введення воєнного стану зазнало досить ґрунтовних змін, але усі нормативно-правові зрушення сьогодні є своєчасними і такими, що відповідають сучасним потребам сторін трудового договору» [5, с. 93]. Частково погоджуючись з цим твердженням, зазначимо, що чинний нормативний акт у сфері праці, як такий, що регулює трудові відносини в умовах воєнного стану, далекий від досконалості, зокрема в частині забезпечення оптимального балансу інтересів держави, роботодавців та працівників. А отже, одним із науково-практичних завдань науки трудового права є виявлення проблем, які спричинені недосконалістю законодавства або/та його невідповідністю меті правового регулювання, для досягнення якої було закріплено ті чи інші правила поведінки учасників правовідносин у відповідних нормативно-правових актах.

Так, частиною 1 статті 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплено, що нормальна тривалість робочого часу у період

дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Стаття 8 названого Закону закріплює, що у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їхньої згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються [6]. Тобто працівник із сімейними обов'язками, зі статусом внутрішньо переміщеної особи, може опинитися у ситуації, коли потрібно працювати до 60 годин на тиждень, зокрема й у нічний час. І, як справедливо наголошують науковці, «збільшення тривалості робочого часу має бути обґрунтованим виключно потребою ефективної діяльності компанії в сфері оборони та забезпечення життєдіяльності населення» [7, с. 305]. Фактично збільшення тривалості робочого часу для працівників в умовах воєнного стану передусім має на меті забезпечити обороноздатність держави та підтримку належного функціонування критичної інфраструктури, а не просте збільшення годин праці лише тому, що в державі запроваджено воєнний стан.

Водночас, якщо подивитися на збільшення тривалості робочого часу як на правову можливість роботодавця, варто звернути увагу на те, що за таких умов у певних категорій працівників виникає суто життєва проблема: як організувати життєдіяльність, коли рідних, близьких та знайомих у тимчасовому місці проживання немає, а малолітня дитина потребує відповідного догляду. Варто наголосити, що подібні життєві обставини можуть виникати у всіх працівників із сімейними обов'язками, проте для внутрішньо переміщених осіб такі проблеми є більш масштабними й психологічно більш гострими. Окреслена проблема, на наше переконання, потребує вирішення, адже пошук та нормативне закріплення оптимальних шляхів збалансування інтересів держави, роботодавця і працівника у трудових правовідносин є однією із цілей правового регулювання несамостійної суспільно корисної праці на підставі трудового договору.

У який же спосіб знайти вирішення практичної проблеми збільшення тривалості робочого часу та необхідності виконання працівником із сімейними обов'язками своїх обов'язків стосовно малолітньої дитини та/чи непрацездатного члена сім'ї, який потребує стороннього догляду? Відповідь бачиться нам такою. Одним із першочергових завдань військових адміністрацій як «тимчасових державних органів» [8] є збереження життів українців. Водночас для забезпечення функціонування Сил оборони України потрібні матеріальні ресурси, а отже, потрібно працювати. Проте незаперечною є необхідність належного догляду за малолітніми членами сімей, бо зрештою сьогодні український народ виборює майбутнє своїх дітей. Для вирішення таких життєвих проблем слід виходити з того, що соціальна безпека громадян України, зокрема тих, хто працює на підставі трудового договору, має базуватися на соціальній політиці держави, яка за будь-яких умов не повинна звужуватися.

В умовах воєнного стану варто реалізовувати соціальну політику у напрямках, які свого часу було обґрунтовано М. І. Іншиним, а саме: «1) гарантування оптимальних

умов для забезпечення добробуту кожного члена суспільства; 2) сприяння продуктивній зайнятості; 3) постійний розвиток «людського потенціалу»; 4) всебічна підтримка тих, хто вже чи ще не може себе належно забезпечити» [9, с. 27]. Вважаємо, що названі підходи можуть принести позитивний результат у реалізації соціальної політики держави тільки у їхній єдності, а це свідчить про те, що на нормативно-правовому рівні необхідно врегулювати правове становище працівників, на утриманні яких немає осіб, що потребують догляду, і працівників із сімейними обов'язками, які утримують малолітню дитину та/чи члена сім'ї, який потребує стороннього догляду. Для вирівнювання становища названих двох соціальних груп необхідно для працівників із сімейними обов'язками передбачити спеціальні норми щодо регулювання їхньої праці в умовах воєнного стану.

Отже, діяльність військових адміністрацій щодо забезпечення соціальної безпеки громадян має здійснюватися комплексно, а людина як вища соціальна цінність може мати прийнятне безпечове середовище тільки за умови координації зусиль держави та її органів з працездатним населенням, коли суспільно корисна праця виступає основним джерелом матеріального забезпечення обороноздатності держави та соціального захисту як окремо взятого індивіда, так і конкретної соціальної групи осіб, зокрема працівників із сімейними обов'язками.

Проблеми працівників із сімейними обов'язками, які працюють на умовах трудових договорів у правовому режимі воєнного стану, необхідно вирішити на законодавчому рівні, що не виключає участі всіх суб'єктів трудового права у забезпеченні актуальних практичних потреб працівників конкретної соціальної групи чи конкретного трудового колективу. Законодавче вирішення аналізованої проблеми бачиться через відповідь на такі питання:

- 1) що є пріоритетним – суспільно корисна праця чи виконання сімейних обов'язків;
- 2) як забезпечити життєдіяльність працівника із сімейними обов'язками, який самостійно здійснює догляд за малолітньою дитиною та/чи непрацездатним членом сім'ї, що потребує стороннього догляду, в умовах збільшення норми робочого часу в період воєнного стану.

В основі відповіді на ці питання лежить ідея соціальної відповідальності бізнесу і державного регулювання суспільно значимих відносин. Ми цілком згодні з М. І. Іншиним, який наголошує, що забезпечити кожному члену суспільства оптимальні умови добробуту можна лише через продуктивну зайнятість і всебічну підтримку тих, хто вже чи ще не може себе належно забезпечити. Проте така ідеологія повинна поширюватися не тільки на соціальну політику держави, а й на соціальну політику роботодавця. За таких умов, об'єктивно оцінюючи трудовий потенціал кожного окремого працівника, роботодавець має визначити, чи може він створити для працівника із сімейними обов'язками такий режим праці, щоб в умовах воєнного стану той мав можливість належно виконувати свої сімейні обов'язки. Якщо конкретний працівник за своїм фахом є таким, який не може бути тимчасово (протягом зміни) замінений іншим працівником у виконанні ним робіт на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення

тощо), то тягар забезпечення фізичного та соціального захисту малолітньої дитини та/чи непрацездатного члена сім'ї, який потребує стороннього догляду, має розділити з таким працівником роботодавець. Наприклад, це може бути тимчасове влаштування дітей для догляду у ясла, дитячий садок тощо або надання грошової компенсації на оплату послуг догляду за дитиною.

Висновки. З боку держави, на наш погляд, слід вжити заходів для перешкоджання можливим зловживанням роботодавцями правами, наданими спеціальним Законом України «Про організацію трудових відносини в умовах воєнного стану» у частині збільшення міри праці для працівників. Є доцільним внести зміни до згаданого Закону. Зокрема, вважаємо за потрібне у статтях 6 та 8 закріпити окремі нормативні положення щодо захисту прав працівників із сімейними обов'язками, які самостійно здійснюють догляд за малолітньою дитиною та/чи непрацездатним членом сім'ї, який потребує стороннього догляду.

Пропонуємо статтю 6 доповнити частиною 9 такого змісту: «9. На об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) для працівників із сімейними обов'язками, які самостійно здійснюють догляд за малолітньою дитиною та/чи непрацездатним членом сім'ї, який потребує стороннього догляду, збільшення тривалості робочого часу здійснюється одночасно із вжиттям роботодавцем заходів щодо організації належного догляду за таким членом сім'ї працівника».

Частину 1 статті 8 пропонуємо викласти в такій редакції: «1. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їхньої згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, працівники із сімейними обов'язками, які самостійно здійснюють догляд за малолітньою дитиною та/чи непрацездатним членом сім'ї, який потребує стороннього догляду, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія: Право. 2022. Вип. 71. С. 376–381.
2. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відом. Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Ступакова І. Г. Щодо забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених, м. Одеса, 6 червня 2022 р. / уклад.: Ю. Д. Батан, В. С. Кучерявенко, Л. С. Бондарчук та ін.; за ред. М. Р. Аракеляна, К. І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 394–396.
4. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII. *Відом. Верховної Ради України*. 2015. № 1. Ст. 1.

5. Киян В. Я., Чубар А. Р. Окремі питання організації трудових відносин в умовах воєнного стану. *Colloquium-journal / JURISPRUDENCE*. 2022. № 15 (138). С. 89–93.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Офіц. вісн. України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
7. Ткаченко Н. А. Організація трудових відносин в умовах воєнного стану. *Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції у 2 т. Том 2. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 304–306.
8. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. *Відом. Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250.
9. Іншин М. І. Соціальна політика держави як основа соціальної безпеки. *Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України*: монографія / Вишновецька С. В., Іншин М. І., Костюк В. Л., Сахарук І. С. та ін.; за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. С. 9–27.

REFERENCES

1. Hryshyna Yu. M., Chanysheva H. I. Osnovni tendentsii rozvytku trudovoho prava v umovakh voiennoho stanu. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu*. Serii: Pravo. 2022. Vyp. 71. S. 376–381.
2. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 roku. *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1996. № 30. St. 141.
3. Stupakova I. H. Shchodo zabezpechennia prava pratsivnyka na zakhyst svoikh trudovykh prav ta interesiv v umovakh voiennoho stanu. *Ukrainske suspilstvo v umovakh voiennoho stanu: suchasni vyklyky ta napriamky rozvytku*: materialy Vseukr. nauk. konf. molodykh vchenykh, m. Odesa, 6 chervnia 2022 r. / uklad.: Yu. D. Batan, V. S. Kucheriavenko, L. S. Bondarchuk ta in.; za red. M. R. Arakeliana, K. I. Spasovoi. Odesa: Feniks, 2022. S. 394–396.
4. Pro zabezpechennia prav i svobod vnutrishno peremishchenykh osib: Zakon Ukrainy vid 20 zhovtnia 2014 roku № 1706-VII. *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2015. № 1. St. 1.
5. Kyian V. Ya., Chubar A. R. Okremi pytannia orhanizatsii trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu. *Colloquium-journal / JURISPRUDENCE*. 2022. № 15 (138). S. 89–93.
6. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 roku № 2136-IX. *Ofits. visn. Ukrainy*. 2022. № 31. St. 1634.
7. Tkachenko N. A. Orhanizatsiia trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu. *Ekonomiko-pravovi ta sotsialno-tekhnichni napriamy evoliutsii tsyfrovoho suspilstva*: materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii u 2 t. Tom 2. Dnipro: Universytet mytnoi spravy ta finansiv, 2022. S. 304–306.
8. Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 12 travnia 2015 roku № 389-VIII. *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2015. № 28. St. 250.
9. Inshyn M. I. Sotsialna polityka derzhavy yak osnova sotsialnoi bezpeky. *Rozvytok trudovoho potentsialu yak skladova sotsialnoi bezpeky Ukrainy*: monohrafiia /

Костюченко О. Є. Удосконалення законодавства для захисту прав працівників із сімейними обов'язками в умовах воєнного стану

Vyshnovetska S. V., Inshyn M. I., Kostiuk V. L., Sakharuk I. S. ta in.; za red. M. I. Inshyna, I.S. Sakharuk. Kyiv: FOP Maslakov, 2018. S. 9–27.

O. Kostiuchenko. Improvement of Legislation to Protect the Rights of Employees with Family Responsibilities under Martial Law

The article is devoted to the research of the problems of organizing labor relations under martial law. The attention is paid to the interdisciplinary approach to legal protection of the interests of employees with family responsibilities. It is separately emphasized that in the conditions of Russia's armed aggression against Ukraine, a significant number of internally displaced persons need not only material support from the state, but also the creation of such legal conditions for the realization of the right to work due to they can properly fulfill their family responsibilities. It is emphasized that fact that employees with family responsibilities have more than other social groups of employees the difficult life situations regarding the fulfillment of their family responsibilities in parallel with work duties performed by them during working hours, which according to the current labor legislation of Ukraine, can be increased during the period of martial law. The problem of organizing the labor relations of employees with family responsibilities in the conditions of martial law is analyzed from the standpoint of social security that allows to show the importance of both labor and family responsibilities for citizens. The solution of the analyzed problem is conducted by taking as a basis the key directions of the social policy of the state, which were developed by the domestic legal science.

The research is accompanied by proposals for amendments to the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in Martial Law», namely: 1) it is proposed to supplement the Article 6 with part 9 with the following content: «9. At the critical infrastructure facilities (in the defense sector, in the sphere of ensuring the livelihood of the population, etc.) for employees with family responsibilities who independently care for a minor child and/or an incapacitated family member who needs outside care, an increase in the duration of working hours implemented simultaneously with the employer taking measures to organize proper care for such family member»; 2) The part 1 of the Article 8 is proposed to be worded as follows: «1. During the period of martial law, the following persons are not involved in night work without their consent: pregnant women and women with a child under one year of age, employees with family responsibilities who independently take care of a minor child and/or disabled family member who needs outside care, persons with disabilities, for whom such work is contraindicated according to medical recommendations».

Key words: labor relations, labor legislation, employer, employee, employee with family responsibilities, working hours, protection of rights.

Стаття надійшла до редколегії 9 січня 2023 року