

УДК 349.22

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-10\(24\)-61-70](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-10(24)-61-70)

**Пархета Вікторія Іванівна** доктор філософії зі спеціальності 081 «Право», викладач кафедри соціальних і правових дисциплін, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська область, 20300, тел.: (04744) 3-40-44, <https://orcid.org/0000-0003-2774-4790>

## ОСОБЛИВОСТІ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Анотація.** Актуальність даної теми полягає в нагальній потребі розуміння та аналізу впливу воєнного стану на дотримання трудових прав працівників в Україні. Тема є важливою, оскільки вона зосереджується на змінах у трудових відносинах під час воєнних дій, що мають значний вплив на економіку країни та життя людей. Метою дослідження є визначення основних змін в трудових відносинах в умовах воєнного стану, аналіз викликів та проблем, з якими можуть зіткнутися працівники, а також пошук шляхів їх вирішення. Для досягнення мети було використано комплекс методів, включаючи аналіз нормативно-правових актів, синтез теоретичних даних, порівняльний і системний аналіз. Це дозволило розглянути тему в широкому контексті, вивчити практичні аспекти впливу воєнного стану на трудові відносини та сформулювати цілісне уявлення про проблему. Підсумовуючи результати дослідження, можна відзначити, що воєнний стан вносить суттєві зміни в контекст дотримання трудових прав працівників. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відіграє критичну роль в регулюванні цього важливого питання, визначаючи основні принципи та правила для забезпечення та захисту прав працівників. Однак, лише внесення змін в законодавство не завжди є достатнім для ефективного захисту прав працівників. Практичне значення дослідження полягає в тому, що воно підкреслює необхідність як чіткого законодавчого регулювання, так і постійного моніторингу його виконання в умовах воєнного стану. Необхідно бути готовим до швидкого реагування на зміну обставин, що допоможе гарантувати захист та дотримання прав працівників незалежно від умов, у яких вони працюють. Результати дослідження можуть бути корисними для законодавців, органів державної влади, роботодавців та працівників у плануванні та виконанні дій щодо дотримання трудових прав працівників в умовах воєнного стану.

**Ключові слова:** трудові права, військовий стан, праця, персонал.

**Parkheta Viktoriia Ivanivna** Ph.D. in Law, Teacher of the Department of Social and Legal Disciplines, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Sadova St., 28, Uman, 20300, tel.: (04744) 3-40-44 <https://orcid.org/0000-0003-2774-4790>

## PECULIARITIES OF OBSERVANCE OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES UNDER MARTIAL LAW

**Abstract.** The relevance of this topic lies in the urgent need to understand and analyze the impact of martial law on the observance of labor rights of employees in Ukraine. The topic is important because it focuses on changes in labor relations during military operations, which have a significant impact on the country's economy and people's lives. The purpose of the study is to identify the main changes in labor relations under martial law, analyze the challenges and problems that employees may face, and find ways to solve them. To achieve this goal, a set of methods was used, including the analysis of legal acts, synthesis of theoretical data, comparative and systematic analysis. This made it possible to consider the topic in a broad context, to study the practical aspects of the impact of martial law on labor relations and to form a holistic view of the problem. Summarizing the results of the study, it can be noted that martial law introduces significant changes in the context of observance of labor rights of employees. The Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" plays a critical role in regulating this important issue, defining the basic principles and rules for ensuring and protecting the rights of employees. However, amending the legislation alone is not always sufficient to effectively protect the rights of employees. The practical significance of the study is that it emphasizes the need for both clear legislative regulation and constant monitoring of its implementation under martial law. It is necessary to be prepared to respond quickly to changing circumstances, which will help to guarantee the protection and observance of employees' rights regardless of the conditions in which they work. The results of the study may be useful for legislators, public authorities, employers and employees in planning and implementing actions to ensure the observance of labor rights of employees under martial law.

**Keywords:** labor rights, martial law, labor, personnel.

**Постановка проблеми.** В умовах нестабільності та непевності, що супроводжують воєнний стан, основні інститути суспільства, включаючи трудові відносини, зазнають суттєвих змін. Розуміння особливостей дотримання трудових прав працівників в умовах воєнного стану є важливим не тільки для забезпечення юридичного захисту прав працівників, але й для забезпечення ефективного функціонування трудового ринку та економіки країни в цілому.

Ситуація в Україні, де воєнний стан було введено 24 лютого 2022 року, є яскравим прикладом цієї динаміки. Відтоді трудове законодавство країни зазнає постійних змін, вимушене адаптуватися до викликів непростого періоду, стараючись збалансувати потреби національної безпеки, захисту основних прав та свобод людини та збереження трудових відносин.

Це, безперечно, вносить додаткові виклики для працівників та роботодавців. Працівники мають навчитися захищати свої права в рамках нових законодавчих норм, що впроваджуються, а роботодавці мають зрозуміти, як ефективно і законно управляти своїм персоналом в нових умовах.

Особливості дотримання трудових прав в умовах воєнного стану в Україні включають, але не обмежуються, змінами в трудових договорах, умовах праці, обов'язках та правах працівників та роботодавців, а також механізмах захисту та відшкодування.

У статті буде зосереджено увагу на тому, як ці зміни трудового законодавства вплинули на трудові відносини в Україні, зокрема на права та обов'язки працівників та роботодавців, та їх вплив на ширший контекст трудових відносин в умовах воєнного стану. Дослідження базується на огляді актуального законодавства, аналізі судової практики та включає думки експертів у галузі трудового права.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання регулювання трудових відносин та захисту права на працю завжди було в центрі уваги науковців. Важливі аспекти дотримання трудових прав працівників в умовах воєнного стану розглядаються в багатьох дослідженнях. У своєму науковому дослідженні Морозова М. [1] акцентує увагу на особливостях управління персоналом, враховуючи специфіку роботи в умовах воєнного стану. Ще одним важливим джерелом, яке привертає увагу до особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану, є стаття Кознової О. [3]. Цей матеріал представляє дайджест найважливіших змін, що впливали на укладення та виконання трудових договорів. Поліщук В., Кайда Н., Андрушко А., Лисенко Г. [4] у своєму дослідженні зосереджуються на застосуванні Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Їхній аналіз цього ключового документу є надзвичайно важливим для зрозуміння ситуації з дотриманням трудових прав працівників у цей час. Цінний аналіз трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні подають науковці Таран І.О. та Плєскун О.В. [5]. Академічний вклад Сердюк Л.О. [6] також заслуговує уваги. Її доповідь на Всеукраїнській науковій конференції «Українське сьогодення – 2022: реалії війни та перспективи відновлення країни», яка була присвячена питанням трудових відносин під час воєнного стану в Україні, є цінним джерелом інформації щодо цієї актуальної проблеми.

**Мета статті** – визначити, як забезпечити права працівників в надзвичайних обставинах та які механізми захисту найбільш ефективні в умовах воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Регулювання трудових відносин під час воєнного стану передбачає специфічні особливості для всіх працівників країни, незалежно від виду їхньої діяльності, типу власності або галузі, в якій вони працюють. Це стосується осіб, що працюють за трудовим договором, осіб, що працюють з приватними особами, всіма формами працевлаштування та організації праці.

Варто відмітити, що під час воєнного стану вводяться обмеження на деякі конституційні права і свободи громадян відповідно до статей 43 та 44 Конституції України [10]. Конкретно, стаття 43 гарантує право кожного на працю, що включає заробіток на життя через самостійно обрану або прийнятну роботу. Це передбачає створення умов для реалізації права на працю, рівні можливості в обранні професії, гарантії захисту від незаконного звільнення та право на своєчасну виплату зарплати. Стаття 44 гарантує право на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів працівників. Усе це регулюється умовами воєнного стану та відповідними законами України. В той же час, згідно зі статтею 64 Конституції України, конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, за винятком умов воєнного або надзвичайного стану, при цьому обмеження мають чітко вказаний термін дії [10]. Такий важливий механізм захисту громадянських прав регулюється статтею 8 Закону України "Про правовий режим воєнного стану", де детально описано, які права можуть бути обмежені в рамках тимчасових обмежень під час військового стану [9].

В контексті трудових відносин таке обмеження може мати дві основні форми. По-перше, згідно з пунктом 3 статті 8 вищезгаданого Закону, під час військового стану дозволяється використання продуктивних потужностей і трудових ресурсів підприємств, установ і організацій всіх форм власності для оборонних потреб. Це може включати зміну режиму їхньої роботи, впровадження інших змін в виробничу діяльність, а також зміну умов праці згідно з трудовим законодавством. Друга особливість - згідно пункту 2 статті 8, передбачає можливість введення трудової повинності для працездатних осіб, що не працюють у сфері оборони та захисту критичної інфраструктури і не захищені підприємствами, установами та організаціями на час дії воєнного стану. Це передбачає виконання оборонних завдань, ліквідацію наслідків надзвичайних ситуацій, що виникли в період воєнного стану, та залучення до суспільно корисних робіт, що виконуються для потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури, і які, як правило, не потребують спеціальної професійної підготовки осіб.

Можна зрозуміти, що в умовах війни трудове законодавство стає більш вразливим, незрозумілим і нечітким, а тому потребує додаткових роз'яснень. Розглянемо ключові зміни трудового законодавства, що сформували нові правила дотримання трудових прав працівників в умовах воєнного стану.

Центральне місце в регулюванні трудових відносин в умовах воєнного стану займає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. [7]. Цей документ встановлює особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану та має пріоритетний характер для всіх відносин між працівниками та організаціями, незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузі. Цей закон врегульовує питання, що стосуються укладання, припинення та розірвання трудових договорів, регламентує тривалість робочого часу, оплату праці, відпустки, святкові та вихідні дні в умовах воєнного стану, а також визначає діяльність профспілок.

Крім того, діє Закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України з метою оптимізації трудових відносин, який набрав чинності 19.07. 2022 року. Детальні роз'яснення до кожного нового або модифікованого пункту трудового законодавства містяться в коментарях до цих законів, що дозволяє організаціям оперативно відреагувати на зміни та ефективно ухвалювати рішення.

Такі законодавчі документи разом з коментарями сприяють оперативному впровадженню заходів для протидії кризі та адаптації до роботи навіть в умовах воєнного стану. Роботодавці усвідомлюють важливість поступового відновлення та збереження діяльності своїх організацій. Основні зміни в трудовому законодавстві торкнулися питань інформування населення та працівників, підстав припинення трудового договору, нарахування винагород та компенсацій в умовах воєнного часу, питання тривалості робочого дня, звільнення тощо. Розглянемо ключові зміни в трудовому законодавстві України, що стосуються найму та взаємодії з працівниками. В таблиці 1 нижче представлені основні аспекти цих змін, рекомендовані дії в різних ситуаціях, а також відповідні законодавчі акти. Це допоможе нам краще зрозуміти нові обов'язки та права роботодавців та працівників, а також підготуватися до будь-яких можливих юридичних наслідків у табл.1.

Таблиця 1

### Основні зміни в трудовому законодавстві щодо найму та порядку взаємодії з працівниками

Опис	Рекомендовані дії	Законодавство
Найм та особливості роботи працівників		
Роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем	Законодавство передбачає, що в разі смерті працівника, грошова компенсація за не використані дні відпустки виплачується членам сім'ї або входить до складу спадщини.	Кодекс законів про працю України (КЗпП)
Сумісництво	Закон встановлює поняття сумісництва та принципи оплати роботи за сумісництвом. Працівник може виконувати іншу оплачувану роботу на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час.	КЗпП

Примітка: складено автором на основі [7-10]

Продовжимо аналіз ключових змін в трудовому законодавстві, переходячи до таких важливих аспектів як організація праці, заробітна плата та відпускні. В таблиці 2 нижче ви знайдете детальний опис цих змін, рекомендовані дії для кожного випадку та відповідні законодавчі норми. Ознайомлення з цими змінами допоможе належним чином організувати процеси праці, правильно нараховувати заробітну плату та відпускні, а також уникнути юридичних проблем.

Таблиця 2

### Основні зміни в трудовому законодавстві щодо організації праці, заробітної плати та відпускних

Опис	Рекомендовані дії	Законодавство
<b>Нарахування відпускних та порядок відпустки</b>		
При переведенні з одного підприємства на інше відпустка не переноситься	Скасовується можливість перенесення невикористаної відпустки при переведенні працівника на інше підприємство. При звільненні повинен бути проведений повний розрахунок і, якщо є підстави, виплачена компенсація за не використані дні відпусток.	Не вказано в тексті
Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки	Заробітна плата за весь час відпустки повинна бути виплачена до початку відпустки.	КЗпП
Обмеження відпустки тривалістю 24 календарні дні	Роботодавець має право обмежити тривалість щорічної основної відпустки до 24 днів у період воєнного стану.	КЗпП
Зарахування стажу, що дає право на відпустку	Час, проведений військовими особами в діючих військових службах, не зараховується до стажу роботи, який дає право на відпустку.	Стаття 119 КЗпП
<b>Оплата праці та тривалість робочого часу</b>		
Виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним на строкову військову службу	Збереження заробітної плати за працівниками, які були призвані на військову службу до дня набрання чинності Законом, припиняється. Проте, роботодавці мають право встановлювати додаткові пільги для працівників.	КЗпП
Тривалість робочого часу	У період дії воєнного стану, тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури. Максимальна тривалість робочого часу зменшена з 50 до 40 годин.	КЗпП

Примітка: складено автором на основі [7-10]

Розглянемо найбільш важливу частину змін у трудовому законодавстві - припинення трудового договору та звільнення. В таблиці 3, що представлена нижче, наведено детальний огляд ключових пунктів, що зазнали змін в цьому аспекті. Вона включає описи кожної зміни, рекомендовані дії для роботодавців та відповідні референції на законодавство.

Таблиця 3

### Основні зміни в трудовому законодавстві щодо припинення трудового договору та звільнення

Опис	Рекомендовані дії	Законодавство
<b>Припинення трудового договору та звільнення</b>		
Смерть роботодавця - фізичної особи або визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою	Усуває правову колізію щодо визначення юридичних підстав для припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим роботодавця-фізичної особи	Ст. 36 КЗпП, п. 81
Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд	Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови: 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд; 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд	Ст. 36 КЗпП, п. 83
Неможливість забезпечення працівника роботою у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов	Для прийняття рішення про розірвання трудового договору, слід опиратися на обгрунтовану неможливість забезпечувати працівника роботою. Слід використовувати цю підставу для розірвання трудового договору, а також виплачувати вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку	Частина третя ст. 40 КЗпП
Обов'язок роботодавця повідомити про нараховані та виплачені суми при звільненні	Разом з копією наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівникові також і письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Відповідність статті 116 К	
<b>Звільнення та припинення діяльності</b>		
Призупинення дії трудового договору	Основною умовою призупинення дії трудового договору є неможливість обох сторін виконати свої обов'язки за трудовим договором. Ініціювати призупинення можуть як роботодавець, так і працівник, але не більше, ніж на період дії воєнного стану.	КЗпП

Опис	Рекомендовані дії	Законодавство
Розрахунки при звільненні	Роботодавець повинен письмово повідомити працівника про суми, нараховані та виплачені при звільненні, в день їх виплати.. При невиконанні зобов'язань у встановлені строки, роботодавець зобов'язаний виплатити середній заробіток працівника за весь час затримки.	КЗпП
Обов'язок роботодавця повідомити про нараховані та виплачені суми при звільненні	Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про нараховані та виплачені суми при звільненні, видавши разом з копією наказу про звільнення письмове повідомлення.	Стаття 116 КЗпП

Примітка: складено автором на основі [7-10]

Розглянемо ще одну істотну область трудового законодавства, яка зазнала змін – інформування працівників. Таблиця 4 детально представляє ключові пункти цієї теми, включаючи опис змін, рекомендовані дії для роботодавців та відповідні законодавчі референції.

Таблиця 4

#### Основні зміни в трудовому законодавстві щодо інформування працівників

Опис	Рекомендовані дії	Законодавство
Інформування працівників		
Інформування працівників про вакансії, що відповідають їх кваліфікації	Роботодавець може використовувати різні способи інформування: особисте ознайомлення, розсилка електронних листів, розміщення інформації в загальнодоступних місцях.	Ст. 23 КЗпП
Інформування працівника до початку роботи	В узгоджений з працівником спосіб роботодавець повинен надати всю необхідну інформацію перед початком роботи	Ст. 29 КЗпП, Директива (ЄС) 2019/1152
Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства	Сторонам надано право у період дії воєнного стану самостійно визначитись з прийнятним способом створення, пересилання і зберігання наказів, повідомлень та інших документів	
Інформування працівника в умовах дистанційної роботи	Обмін відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником вважається підтвердженням проведення інструктажу (навчання).	Ст. 153 КЗпП

Примітка: складено автором на основі [7-10]



**Висновки.** Підсумовуючи дослідження, можна відзначити, що воєнний стан вносить суттєві зміни в контекст дотримання трудових прав працівників. Зміни, які впроваджуються в умовах воєнного стану, вимагають ретельної адаптації та розуміння з боку всіх сторін трудових відносин. Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" відіграє критичну роль в регулюванні цього важливого питання, визначаючи основні принципи та правила для забезпечення та захисту прав працівників. Але як показує практика, лише внесення змін в законодавство не завжди достатньо. Нові проблеми, пов'язані з дотриманням трудових прав працівників, виникають від постійних змін ситуації в умовах воєнного стану.

Аналіз особливостей дотримання трудових прав працівників в умовах воєнного стану підкреслює важливість як чіткого законодавчого регулювання, так і постійного моніторингу його виконання в умовах воєнного стану. Необхідно бути готовим до швидкого реагування на зміну обставин, що допоможе гарантувати захист та дотримання прав працівників незалежно від умов, у яких вони працюють.

#### *Література:*

1. Морозова М. Особливості управління персоналом. Економічний аналіз, 2022, 32, 3, с.47-53. DOI: 10.35774/econa2022.03.047
2. Трудові відносини під час воєнного стану в Україні: що змінилося? Державна служба України з питань праці. 2022. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia/>
3. Кознова О. Трудові відносини в умовах воєнного стану: дайджест змін. Лігазакон, 2022. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/212674\\_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-dayzhest-zmn](https://biz.ligazakon.net/news/212674_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-dayzhest-zmn)
4. Поліщук В., Кайда Н., Андрушко А., Лисенко Г. Застосування Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». HSA, 2023. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/zastosuvannia-zakonu-ukrayini-pro-organizaciiu-trudovix-vidnosin-v-umovakh-vojennoho-stanu>
5. Таран І.О., Плєскун О.В. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. Юридичний науковий електронний журнал, 11, 2022. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-11/83>
6. Сердюк Л.О. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. Всеукраїнська наукова конференція «Українське сьогодення – 2022: реалії війни та перспективи відновлення країни»: Матеріали конференції. Донецький національний технічний університет. Луцьк, 2022, 242 с.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-20. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12 1971 р. № 322-VIII. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375.
9. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2015. №28. Ст. 250.

10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

### References:

1. Morozova, M. (2022). Osoblyvosti upravlinnya personalom [Features of personnel management]. *Ekonomichnyy analiz*, 32(3), 47-53. DOI: 10.35774/econa2022.03.047 [In Ukrainian].
2. Derzhavna sluzhba Ukrayiny z pytan pratsi. (2022). Trudovi vidnosyny pid chas voennogo stanu v Ukrayini: shcho zminylosya? [Labour relations during martial law in Ukraine: what has changed?]. Retrieved from <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia/> [In Ukrainian].
3. Koznova, O. (2022). Trudovi vidnosyny v umovakh voennogo stanu: dajdzhest zmin [Labour relations under martial law: digest of changes]. *LigaZakon*. Retrieved from [https://biz.ligazakon.net/news/212674\\_trudov-vdnosini-v-umovakh-voennogo-stanu-daydzhest-zmn](https://biz.ligazakon.net/news/212674_trudov-vdnosini-v-umovakh-voennogo-stanu-daydzhest-zmn) [In Ukrainian].
4. Polischuk, V., Kayda, N., Andrushko, A., & Lysenko, G. (2023). Zastosuvannya Zakonu Ukrayiny "Pro organizatsiyu trudovyh vidnosyn v umovakh voennogo stanu" [Application of the Law of Ukraine "On the organization of labor relations under martial law"]. *HSA*. Retrieved from <https://www.hsa.org.ua/blog/zastosuvannia-zakonu-ukrayini-pro-organizaciiu-trudovix-vidnosin-v-umovax-voennogo-stanu> [In Ukrainian].
5. Taran, I. O., & Pleskun, O. V. (2022). Trudovi vidnosyny v umovakh voennogo stanu v Ukrayini [Labor relations under martial law in Ukraine]. *Yuridichnyy naukovyy elektronnyy zhurnal*, 11. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-11/83> [In Ukrainian].
6. Serdyuk, L. O. (2022). Trudovi vidnosyny v umovakh voennogo stanu v Ukrayini [Labour relations under martial law in Ukraine]. In *Vseukrayinska naukova konferentsiya "Ukrayinske s'ogodennya – 2022: realiyi viyny ta perspektyvy vidnovlennya krayiny"* [All-Ukrainian scientific conference "Ukrainian today - 2022: realities of war and prospects for the country's restoration"] (p. 242). Donetsk National Technical University. [In Ukrainian].
7. Verkhovna Rada Ukrayiny. (2022). Pro organizatsiyu trudovyh vidnosyn v umovakh voennogo stanu [On the organization of labor relations under martial law]: *Zakon Ukrayiny vid 15.03.2022 r. № 2136-20. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*. [In Ukrainian].
8. Verkhovna Rada Ukrayiny. (1971). Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny [Labor Code of Ukraine]: *Zakon Ukrayiny vid 10.12.1971 r. № 322-VIII . Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 50, 375. [In Ukrainian].
9. Verkhovna Rada Ukrayiny. (1999). Pro profesiyni spilky, yih prava ta garantiyi diyalnosti [On trade unions, their rights and guarantees of activity]: *Zakon Ukrayiny vid 15.09.1999 r. № 1045-XIV. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 45, 397.
10. Verkhovna Rada Ukrayiny. (2015). Pro pravovyy rezhym voennogo stanu [On the legal regime of martial law]: *Zakon Ukrayiny vid 12.05.2015 r. № 389-VIII. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 28, 250. [In Ukrainian].

22. Ivanchenko, H.F. (2016). Suchasni perspektyvy khmarnykh SPPR u bankivskomu sektori [Modern perspectives cloud DSS in the banking sector]. *Infrastruktura rynku – Market Infrastructure*, 2, 361-364 [in Ukrainian].

23. Trends in Information Technology for 2019. Retrieved from <https://www.vistacollege.edu/blog/careers/it/trends-in-information-technology-for-2019>

24. Perspektyvy rozvytku rynku khmarnykh obchyslen v Ukraini: perevahy ta ryzyky. Analitichna zapyska [Prospects for the development of the cloud computing market in Ukraine: advantages and risks. Analytical note]. Retrieved from [https://niss.gov.ua/doslidzhennya/informaciyni-strategii/perspektivi-rozvitku-rinku-khmarnikh-obchislen-v-ukraini#\\_ftn13](https://niss.gov.ua/doslidzhennya/informaciyni-strategii/perspektivi-rozvitku-rinku-khmarnikh-obchislen-v-ukraini#_ftn13) [in Ukrainian].

25. Veres, O. M. (2016). Vybir khmarnoi tekhnolohii v proekti SPPR z keruvannia velykymy danymy [Select cloud in the project of big data-driven DSS]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika». Informatsiini systemy ta merezhi – Journal of Lviv Polytechnic National University «Information Systems and Networks»*, 854, 11-20 [in Ukrainian].

26. Veres, O. M. (2017). Klasyfikatsiia metodiv analizu velykykh danykh [Classification of methods for the big data analytics]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika». Informatsiini systemy ta merezhi – Journal of Lviv Polytechnic National University «Information Systems and Networks»*, 872, 84-92 [in Ukrainian].

27. Motoryn, R. M. (2019). Vykorystannia tekhnolohii Big Data dlia rozvytku vishchoi osvity [The use of Big Data technologies for the development of higher education]. Retrieved from <http://194.44.12.92:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4403/Моторин.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].

28. Shakhovska, N. B. , Boliubash, Yu. Ya., & Veres, O. M. (2014) Orhanizatsiia velykykh danykh u rozpodilenomu seredovyshchi [Organization of Big Data in a distributed environment]. *Naukovi pratsi Donetskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Seriya : Obchysliuvalna tekhnika ta avtomatyzatsiia – Collection of Scientific Papers of Donetsk National Technical University. Series: “Computer Engineering and Automation.* 2, 147-155 [in Ukrainian].

29. Shkyrta, I. M., & Lazar V. F. (2019). Tekhnolohiia Big Data: sutnist, mozhlyvosti dlia biznesu [Big Data technology: essence, business opportunities]. *Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnogo universytetu. Ser. : Ekonomika – Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series Economics*, 2, 51-56 [in Ukrainian].

30. Zaitsev, O. V. (2018). Strukturno-funktsionalna model systemy intehruvannia informatsii na osnovi tekhnolohii BIG DATA [Structural and functional model of information integration system based on Big Data technologies]. *Modeliuvannia ta informatsiini tekhnolohii – Modeling and Information Technologies*, 84, 169-176 [in Ukrainian].

31. Churubrova, S. M. (2015). Suchasni tekhnolohichni aspekty system pidtrymky pryiniattia rishen [Modern technological aspects of decision support systems]. *Problemy prohramuvannia – Problems in Programming*, 3, 86-92 [in Ukrainian].

# Журнал

## **«Наука і техніка сьогодні»**

*(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка»,  
Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)*

**Випуск № 10(24) 2023**

Формат 60x90/8. Папір офсетний.  
Гарнітура Times New Roman.  
Ум. друк. арк. 8,2. Наклад 100 прим.

Видавець:

Громадська наукова організація «Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління»  
*Свідоцтво серія ДК №4957 від 18.08.2015 р., Андріївський узвіз, буд.11, оф 68, м. Київ, 04070.*

Підготовлено рекламним агентством  
«GoToPrint» Адреса, Україна, Київська обл.,  
м. Київ, вул. Льва Толстого, 63  
e-mail: gotoprint@gmail.com