

20#Text (дата звернення 02.06.2025 р.).

3. «Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України щодо удосконалення окремих положень досудового розслідування в умовах воєнного стану»: Закон України від 27.07.2022 р. № 2462-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2462-20#Text> (дата звернення 02.06.2025 р.).

Богдан СУЛІМ, Тимур БУГАЄНКО

курсанти 3 курсу факультету
підготовки фахівців для органів
досудового розслідування
Національної поліції України
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

Марина ЛОГІНОВА

викладач кафедри цивільно-правових
дисциплін факультету підготовки
фахівців для підрозділів кримінальної
поліції Національної поліції України
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

З початком повномасштабної військової агресії проти України перед державою постало завдання оперативного реагування на зміни в суспільно-економічних відносинах, зокрема у сфері праці. У відповідь на нові виклики в березні 2022 року був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», метою якого є збереження економічної активності, підтримка зайнятості населення та адаптація трудового законодавства до форс-мажорних умов. Ухвалення цього Закону зумовлене необхідністю забезпечення гнучкості трудових відносин за одночасного дотримання прав як роботодавців, так і працівників, однак низка його положень тимчасово обмежує деякі трудові гарантії.

Однією з ключових змін стало спрощення порядку розірвання трудових договорів. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника навіть під час його тимчасової непрацездатності або відпустки, при цьому датою звільнення визначається перший робочий день після завершення зазначених періодів. Також скасовано обов'язковість отримання згоди профспілки на звільнення. Закон конкретизує підстави для розірвання трудових відносин, серед яких – зміни в організації виробництва, скорочення штату, невідповідність працівника займаній посаді, систематичні порушення

трудової дисципліни, прогули, а також поява на роботі в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння. Разом з тим працівник має право розірвати трудовий договір без попередження, якщо існує загроза його життю чи здоров'ю у зв'язку з бойовими діями в районі розташування підприємства [1, с. 86].

В умовах війни допускається відтермінування виплати заробітної плати до моменту відновлення працездатності підприємства. Зокрема, роботодавець звільняється від відповідальності за затримку виплат, якщо така затримка викликана бойовими діями чи обставинами непереборної сили. Проте навіть за таких умов він повинен вживати заходів щодо забезпечення максимальної своєчасності виплат. Іншою важливою новелою є тимчасове призупинення дії трудового договору, якщо підприємство не може забезпечити працівника роботою. При цьому договір не припиняється, а лише зупиняється: працівник звільняється від виконання трудових обов'язків, а роботодавець – від обов'язку нараховувати зарплатню. Після припинення дії обставин, які призвели до призупинення договору, сторони зобов'язані повернутися до виконання своїх зобов'язань [3, с. 75].

Також законодавчо встановлено зміни у тривалості робочого часу. Робочий тиждень може становити до 60 годин при збереженні шестиденного робочого графіка, а мінімальна тривалість щотижневого відпочинку зменшується до 24 годин. У разі погодинної оплати праці це дозволяє підвищити розмір винагороди працівника відповідно до відпрацьованого часу. Ці положення спрямовані на оптимізацію трудових ресурсів у критичних умовах та забезпечення максимальної ефективності функціонування підприємств [2, с. 93].

Перспективність дослідження організації трудових відносин у період воєнного стану обумовлюється як актуальністю проблематики, так і потребою у формуванні сталих правових механізмів, здатних забезпечити баланс між економічною ефективністю підприємств та соціальним захистом працівників у надзвичайних умовах [4, с. 27]. З урахуванням динамічного розвитку подій та ризику затяжного воєнного конфлікту, дана тема має стратегічне значення для вдосконалення трудового законодавства України в умовах надзвичайних ситуацій.

Отже, в умовах воєнного стану Україна змушена була тимчасово переглянути баланс між захистом трудових прав та забезпеченням економічної життєздатності. Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є прагматичним інструментом адаптації трудового законодавства, однак потребує подальшого моніторингу щодо забезпечення соціального захисту працівників, особливо після завершення війни. У майбутньому доцільним є розроблення механізмів поступового повернення до довоєнного правового регулювання з урахуванням нових викликів і досвіду, здобутого в період кризи.

1. Іваненко В. С. Деякі методи оцінки професійних ризиків. Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 55-59.

2. Костюк А. С. Бізнес у воєнний час: як змінилося законодавство. Актуальні проблеми трудових відносин під час воєнного стану : тези доповідей здобувачів вищої

освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 27 квітня 2022 року. Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 21-24.

3. Курепін В. М. Воєнні конфлікти, як глобальні екологічні проблеми суспільства. Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021, С. 156-158.

4. Логінова М. В. Особливості договору як форми захисту трудових прав. Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 29-30 травня 2024 року. Львів: Львівський науковий форум, 2024. 390 с. 376.

Діана БУДНИК

студентка 1 курсу другого
магістерського рівня вищої освіти
спеціальності 053 «Психологія»
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Вікторія САВІЩЕНКО

професор кафедри психології та
педагогіки Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, кандидат
педагогічних наук, професор

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПСИХОЛОГА В УМОВАХ МІЖПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

У сучасному професійному середовищі діяльність психолога все частіше відбувається у форматі міжпрофесійної взаємодії, що зумовлює зростання вимог до його гнучкості, рефлексивності та здатності зберігати цілісність професійного самосприйняття. Робота в команді з фахівцями інших спеціальностей формує новий контекст, у якому особистість психолога постійно перебуває під впливом зовнішніх очікувань, норм та моделей поведінки. Це створює як потенціал для розвитку, так і ризики деформації професійної ідентичності. Попри зростання інтересу до проблеми професійного становлення, питання впливу міжпрофесійної взаємодії на психологічні механізми формування професійного «Я» залишається малодослідженим і потребує глибшого теоретичного осмислення.

Поняття «професійна ідентичність» посідає першорядне місце в психології праці та особистісного розвитку, оскільки безпосередньо пов'язане з процесом становлення людини як суб'єкта професійної діяльності. У широкому розумінні професійна ідентичність – це уявлення індивіда про себе