

5. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : аналітична доповідь / [Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., Палій Г.О.]; за ред. Розумного М.М. Київ : НІСД, 2011. 47 с.

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-03

Прокоп'єв Р. Є.

кандидат юридичних наук,
головний інженер регіональної філії «Південна залізниця»
акціонерного товариства «Укрзалізниця»

ОКРЕМІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ У ПЕРІОД ВОЄННИХ ДІЙ ТА В ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД

У статті здійснено виділення та розгляд окремих напрямків соціального захисту працівників транспорту у період воєнних дій на території України та в післявоєнний період. Оптимізацію трудових відносин працівників транспорту запропоновано розглядати у двох ракурсах: 1) щодо мобілізованих працівників; 2) щодо працівників, які залишилися працювати на транспортних підприємствах у період дії воєнного стану. В рамках статті проведено аналіз законодавства, яке регулює трудові правовідносини працівників транспорту в умовах воєнного стану, виявлено як позитивні так і негативні положення, що встановлені прийнятими у сфері трудових правовідносин актами, окреслено гарантії та їх обмеження для працівників. Основними напрямками удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників транспорту названо: 1) посилення ролі та значення їх соціального захисту в умовах воєнного стану саме для тих працівників, які залишилися працювати на підприємствах транспорту; 2) удосконалення захисту трудових та соціальних прав таких працівників у період, що настане після скасування воєнного стану та, фактично, повернення до нормального цивільного життя; 3) психологічне здоров'я, зокрема, розширення програм навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників із застосуванням психологічної підготовки кадрів. Акцент зроблено й на необхідності реальної підтримки мобілізованих працівників після їх повернення, які у процесі воєнних дій набули певні фізичні особливості (втратили руку, ногу, слух, пошкодили зір тощо). Запропоновано на нормативно-правовому рівні покласти на роботодавця обов'язок щодо працевлаштування працівника на підприємстві, установі, організації за його згодою на іншу посаду на цьому ж підприємстві, установі, організації у випадку його неможливості повернення на попереднє місце роботи, здатність до якої втрачено. Для цього, необхідно здійснити розроблення відповідного порядку, в якому чітко прописати алгоритм дій як роботодавця, так і працівника, визначити їх взаємні права та обов'язки, рівень відповідальності тощо.

Зауважено на тому, що особливе значення має й питання психологічного стану працівників транспортних підприємств, особливо тих, які безпосередньо займалися перевезенням пасажирів, тобто керували транспортними засобами. Загалом, на сьогодні питання психологічної підтримки та психологічної реабілітації є одним із ключових завдань держави, яка усвідомлює необхідність повернення людей до нормального

психологічного стану, важливості підтримки психологічного здоров'я людини.

Ключові слова: соціальний захист, соціальні права, психологічна підтримка, психологічне здоров'я, працівник, транспорт, транспортна сфера, напрямки удосконалення.

The article highlights and examines individual areas of social protection of transport workers during the military operations on the territory of Ukraine and in the post-war period. The optimization of the labor relations of transport workers is proposed to be considered from two angles: 1) in relation to mobilized workers; 2) regarding employees who remained working at transport enterprises during the period of martial law. Within the framework of the article, an analysis of the legislation regulating the labor relations of transport workers in martial law conditions was carried out, both positive and negative provisions established by acts adopted in the field of labor relations were identified, guarantees and their limitations for workers were outlined. The main directions of improving the legal regulation of labor relations of transport workers are named: 1) strengthening the role and importance of their social protection in the conditions of martial law for those workers who remained working at transport enterprises; 2) improving the protection of the labor and social rights of such employees in the period that will come after the abolition of martial law and, in fact, the return to normal civilian life; 3) psychological health, in particular, the expansion of training programs and raising the level of qualifications of employees with the use of psychological training. Emphasis is also placed on the need for real support of mobilized workers after their return, who in the process of military operations acquired certain physical characteristics (lost an arm, leg, hearing, damaged vision, etc.). It is proposed at the regulatory and legal level to impose on the employer the obligation to employ an employee at an enterprise, institution, organization with his consent to another position at the same enterprise, institution, organization in the event that he is unable to return to his previous place of work, the ability to which has been lost. For this, it is necessary to develop an appropriate procedure in which to clearly prescribe the algorithm of actions of both the employer and the employee, to determine their mutual rights and obligations, the level of responsibility, etc.

It was noted that the issue of the psychological state of employees of transport enterprises, especially those who were directly engaged in the transportation of passengers, i.e., drove vehicles, is of particular importance. In general, today the issue of psychological support and psychological rehabilitation is one of the key tasks of the state, which is aware of the need to return people to a normal psychological state, the importance of maintaining a person's psychological health.

Key words: social protection, social rights, psychological support, psychological health, employee, transport, transport sphere, areas of improvement.

Вступ. На жаль, повномасштабне вторгнення росії на територію України внесло свої корективи у правове регулювання як трудових відносин працівників в цілому так і працівників транспорту зокрема. З'явилися окремі трудові правовідносини, які варто негайно врегульовувати, а воєнно-політична ситуація в країні не дозволяє оперативно, швидко та в повному обсязі реагувати на ті зміни, які відбувалися у нашій державі. Відзначимо, що особливо часто питання правового регулювання трудових відносин

виникали щодо працівників, мобілізованих до Збройних сил України, які стали на захист нашої держави та часто стосувалися наступних питань: оплати праці мобілізованих працівників; ознайомлення з відповідними особистими документами працівника; припинення трудового договору; питання відпусток та їх оплати; можливості призупинення трудового договору тощо. Наприклад, заступник директора комунального підприємства «Дніпровський електротранспорт» Володимир Сусленков зазначав, що: «Понад 10% водіїв трамваїв та тролейбусів були призвані до Збройних сил України. Серед них уже є й поранені. Але ми цікавимося долею кожного нашого воїна – дзвонимо до шпиталів, підтримуємо сім'ї. Нестачу водіїв трамваїв, тролейбусів ми компенсуємо приходом на наше підприємство водіїв з тих міст, на яких не працюють трамвайні та тролейбусні депо» [1]. Фактично, в даній тезі ми можемо спостерігати як нестачу кадрів для роботи на комунальних підприємствах, так і необхідність підтримки тих працівників, які були мобілізовані та повернулися із війни із пораненнями та контузіями. І, якщо в першому випадку, все ж можна вирішити питання нестачі кадрів шляхом залучення до роботи інших працівників із окупованих та розбитих міст України, шляхом залучення їх до роботи на підприємствах транспорту, то питання підтримки працівників, які повернулися з війни і мають певні проблеми є актуальним. В той же час оптимізацію трудових відносин працівників транспорту варто, на нашу думку, розглядати у двох ракурсах: 1) щодо мобілізованих працівників; 2) щодо працівників, які залишилися працювати на транспортних підприємствах у період дії воєнного стану.

Загальні питання правового регулювання трудових відносин працівників та їх соціального захисту у своїх наукових працях розглядали наступні вчені: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.О. Конопельцева, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та ін. Проте, актуальним є окреслення напрямків соціального захисту саме окремих категорій працівників серед яких ми пропонуємо виділити саме працівників транспорту, які продовжують працювати у прифронтових містах та населених пунктах, в небезпечних для них умовах, ризикуючи своїм життям та здоров'ям.

Постановка завдання. Метою статті є виділення окремих напрямків соціального захисту працівників транспорту у період воєнних дій на території України та в післявоєнний період. Для досягнення поставленої мети у статті проведено аналіз законодавства, яке регулює трудові правовідносини працівників транспорту в умовах воєнного стану, окреслено аспекти соціального захисту в умовах воєнного стану для тих працівників, які залишилися працювати на підприємствах транспорту, досліджено напрямки подальшої роботи щодо здійснення психологічної підтримки та психологічної реабілітації працівників транспорту.

Результати дослідження. Переходячи до безпосереднього розгляду напрямків соціального захисту працівників транспорту у період воєнних дій та в післявоєнний період зазначимо, що одним із важливих напрямків удосконалення правового регулювання працівників транспорту саме в сучасних умовах варто назвати оптимізацію трудових відносин працівників транспорту у воєнний час.

В березні 2022 року були здійснені перші кроки щодо врегулювання трудових відносин працівників в умовах воєнного стану – прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в період воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. Вказаним законом

було «визначено 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, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2].

В подальшому, а саме в липні 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року № 2352-IX, яким внесено ряд змін до таких законодавчих актів як Кодекс законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень», «Про виконавче провадження», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3]. Вказаним законом введено ряд положень щодо встановлення додаткових трудових прав у період війни. З нашої точки зору, вказаним актом введено ряд позитивних змін щодо захисту трудових прав працівників, проте негативним для працівників все ж було скасування обов'язку роботодавця від нарахування та виплати середнього заробітку мобілізованим працівникам. Крім того, введено: 1) додаткові підстави для звільнення працівника - неможливість забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні потужності, засоби виробництва або майно власника, або уповноваженого ним органу знищені в результаті бойових дій; підстави для розірвання трудового договору - відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці; 2) гарантії щодо оплати праці: врегульовано питання оплати додаткової відпустки окремим категоріям громадян; удосконалено нарахування компенсації за невикористану відпустку; встановлено чітко визначений строк, коли має бути виплачена заробітна плата за час відпустки; передбачено відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії.

Отже, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX та внесені до нього зміни згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року N 2352-IX визначив як певні гарантії для працівників, так і певні обмеження вже існуючих гарантій для працівників. Як приклад, наведемо деякі такі особливості. Так, мають місце посилення гарантій щодо: 1) визначення форми трудового договору за згодою сторін; 2) можливість укладення з новими працівниками строкових трудових договорів у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника для оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили (абз. 2 ч. 2 статті 2); 3) можливість розірвання трудового договору за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві для працівників, які працюють на підприємствах, установах та організаціях, де ведуться бойові дії та є загроза для життя і здоров'я працівника, за винятком визначених законом випадків (ч. 1 статті 4); 4) неможливість збільшення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), а для працівників, яким встановлено скорочену тривалість робочого часу – до 40 годин на тиждень (стаття 6); 5) неможливості залучення до роботи в нічний час без їх згоди вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року, осіб з інвалідністю,

яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота (стаття 8) тощо.

В той же час, цим законом встановлено й певні особливості правового регулювання трудових відносин працівників, серед яких ключовими є: 1) можливість обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України (ч. 2 статті 1) [4]; 2) встановлення умови про випробування при прийнятті на роботу для будь-якої категорії працівників (ч. 2 статті 2); 3) роботодавцю надана можливість переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди у визначених законом випадках (ч. 1 статті 3); 4) скорочення строку повідомлення про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці - не пізніш як до запровадження таких умов (ч. 2 статті 3); 5) можливість звільнення працівника за ініціативою роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім випадків, визначених законом (ч.1 статті 5); 6) можливість скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин та встановлення роботодавцем п'яти чи шестиденного робочого тижня, часу початку та закінчення щоденної роботи (зміни)(стаття 6) тощо.

Наступним напрямком удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників транспорту є посилення ролі та значення їх соціального захисту в умовах воєнного стану саме для тих працівників, які залишилися працювати на підприємствах транспорту. Мова йде про всі види наземного транспорту у нашій державі. Попри воєнну агресію по відношенню до нашої держави, питання перевезення пасажирів у містах України не зменшувало свою активність, а в окремих випадках роль та значення наземного транспорту, зокрема, міського електротранспорту значно зросла. Варто згадати початок відкритого воєнного протистояння в місті Харкові, де функціонування метрополітену було тимчасово призупинено, оскільки останній використовувався в якості бомбосховища для тисяч людей, які були вимушені жити у вагонах метро й таким чином могли зберегти своє життя та заховатися від бомбардування російськими солдатами та авіацією. При таких умовах життя основним перевізником став саме міський електротранспорт, який у більшості міст не зупинявся ні на мить, а продовжував курсувати по своїх маршрутах та забезпечувати надання транспортних послуг. І його роль та значення у системі пасажирських перевезень тільки зросла. Як приклад наведемо дані, опубліковані на офіційному сайті Запорізької міської ради. Так, зазначено, що «у березні на маршрути щоденно виходило 30 трамваїв. А починаючи з 11 квітня, їхня кількість збільшилася до тридцяти шести. Що стосується тролейбусів, то з березня по квітень кількість працюючих у місті одиниць цього транспорту збільшилася з двадцяти чотирьох до тридцяти п'яти. Щодня безкоштовними послугами муніципального транспорту користуються 116 тисяч пасажирів. З них майже 43 з половиною тисячі - трамваями, та трохи менше, ніж 72 з половиною тисячі – тролейбусами» [5]. Втім, незважаючи на такі героїчні вчинки працівників транспорту, питання їх соціального захисту залишалось поза увагою. Лише із прийняттям наведених вище законів, можна вже говорити про певну увагу з боку законодавця як до працівників підприємств, установ та організацій в цілому, так і для працівників транспорту. Втім, вважаємо, що мають бути розроблені шляхи для удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників саме транспорту, особливо тих, які здійснюють безпосереднє керування транспортними засобами, оскільки саме такі водії є найбільш уразливими у період активних бойових дій у містах та селищах, так як забезпечують перевезення, в тому числі й при оголошенні повітряної тривоги.

Особливо це стосується саме прифронтових міст, коли час від оголошення повітряної тривоги і можливим обстрілом є дуже коротким, а тому час зупинити транспортний засіб та перейти до сховища є досить обмежений.

Наступним напрямком удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників транспорту є удосконалення захисту трудових та соціальних прав таких працівників у період, що настане після скасування воєнного стану та, фактично, повернення до нормального цивільного життя. На сьогодні, як ми вже зазначали вище, має місце поліпшення соціального захисту як тих працівників, які безпосередньо виконують свої трудові функції, так і тих працівників, які були мобілізовані до Збройних сил України та стали на захист нашої держави.

Вважаємо, що актуальність цієї проблеми залишиться не тільки протягом дії воєнного стану, а й по закінченню воєнних дій, оскільки питання фізичної та психологічної реабілітації буде покладено не тільки на уповноважені у цій сфері органи, а й, частково, на трудовий колектив, роботодавців, співробітників тощо. Крім того, не можна не враховувати й те, що мобілізовані працівники можуть повернутися з війни вже не в тому фізичному стані, який в них був до мобілізації. Мова йде про певні фізичні особливості (наявність рук, ніг, зору тощо), що вже унеможлиблює виконання таким працівником своїх трудових функцій. Часто саме в таких ситуаціях мова йде про звільнення особи. Це – додатковий психологічний тиск на особу, розуміння неможливості матеріально забезпечити себе та свою родину та, фактично, повернутися до довоєнного стабільного життя. У таких ситуаціях, вважаємо, варто на роботодавця на нормативно-правовому рівні покласти обов'язок щодо обов'язкового працевлаштування такого працівника на підприємстві, установі, організації за його згодою на іншу посаду на цьому підприємстві, установі, організації. Це матиме додатковий соціальний захист для таких працівників, оскільки неможливість повернення на попереднє місце роботи компенсуватиметься іншою роботою, здатність до якої не втрачено, а отже людина відчуватиме себе не забутою, потрібною, такою, що може самостійно заробити собі на життя та забезпечити своїх рідних. Крім того, перебування в колективі є певним чинником психологічної реабілітації та психологічної стабільності людини, коли остання може отримати певну психологічну допомогу від колективу в якому перебуває, отримати підтримку, пораду тощо.

Тому вважаємо доцільним розроблення відповідного нормативно-правового акту, як наприклад, «Про затвердження порядку працевлаштування осіб, які були демобілізовані і за станом здоров'я не можуть виконувати трудові функції на тих роботах, де працювали раніше». Саме в такому порядку чітко прописати алгоритм дій як роботодавця, так і працівника, визначити їх взаємні права та обов'язки, рівень відповідальності, а також в загальному визначити конкретні дії сторін та загалом процедуру дії працівника та роботодавця, відповідні строки, визначені на згоду працівника тощо. А також по можливості можна передбачити й критерії визначення рівня стану здоров'я працівника для певних видів робіт.

Особливого значення має бути приділено й питанню психологічного стану працівників транспортних підприємств, особливо тих, які безпосередньо займалися перевезенням пасажирів, тобто керували транспортними засобами. Загалом, на сьогодні питання психологічної підтримки та психологічної реабілітації є одним із ключових завдань держави, яка усвідомлює необхідність повернення людей до нормального психологічного стану, важливості підтримки психологічного здоров'я людини. Наразі питання

психологічного здоров'я вийшло далеко за межі кожної конкретної людини чи її сім'ї. У сучасних умовах має бути психологічно оздоровлена вся нація, а тому цій проблемі присвячено особливої уваги. Так, за ініціативою першої леді Олени Зеленської спільно з Міністерством охорони здоров'я створено програму психічного здоров'я та психосоціальної підтримки для українців. Метою програми має стати надання допомоги громадянам подолати стрес, пов'язаний із війною, та наслідки пережитих травматичних подій, запобігти розвитку психічних розладів. В одному із інтерв'ю О. Зеленська зазначила, що «в результаті наших спільних зусиль кожен в Україні має знати, куди йти по психологічну підтримку – так само точно, як сьогодні люди знають адреси своїх поліклінік. Наша мета – зробити так, щоб доступ до якісних послуг із психічного здоров'я та психосоціальної підтримки мали всі без винятку [6].

Вважаємо, що необхідним є розширення програм навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників із застосуванням психологічної підготовки кадрів. Про важливість впровадження такого напрямку, знову ж таки, говорили О.І. Продіус та П. Тагієв, які вважають, що окрім професійної підготовки, навчання виробничого та управлінського персоналу транспортних підприємств повинна включатися психологічна підготовка кадрів, яка б враховувала специфічні умови роботи на транспорті. Вплив на персонал шкідливих факторів, пов'язаних з виконанням транспортного процесу, може викликати сильний дестабілізуючий ефект, який впливає на виробничу діяльність та психічний стан людини. Реальна загроза аварійної ситуації може викликати неадекватність реакції водія, машиніста, пілота, диспетчера та блокувати здатність правильно оцінити дану загрозову ситуацію. Тому ступінь психологічної підготовки персоналу має дуже важливе значення [7, с. 170]. Значення психологічної підготовки обумовлено підвищеним рівнем психоемоційного стану, постійним напруженням, збільшеною увагою, необхідністю швидкого реагування на певні події тощо, а тому працівників варто навчати правильному поведінню у стресових ситуаціях з метою мінімізації негативних наслідків від настання певної події.

Висновки. Як висновок зазначимо, що наразі постала необхідність у забезпеченні нового підходу до правового регулювання праці працівників транспорту, врахування всіх особливостей їх праці, вивчення всіх проблем, які стоять на шляху ефективного правового регулювання праці працівників транспорту, визначення їх слабких рис та надання пропозицій щодо удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Особливого значення мають набути напрями удосконалення соціального захисту працівників транспорту у період воєнних дій та в післявоєнний період, а тому працювати над розробленням та практичним впровадженням напрямків такого соціального захисту та психологічної допомоги працівників всіх видів транспорту необхідно вже зараз.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Як працює міський електротранспорт Дніпра під час війни. Новини Дніпра. URL: <https://dnipro.tv/news-dnipro/iak-pratsiuiie-miskyi-elektrotransport-dnipra-pid-chas-viiny/>
2. Про організацію трудових відносин в період воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Стор. 40, стаття 1634
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 року N 2352-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Стор. 49. Стаття 3434

4. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. Офіційний вісник України. 2010. № 72/1 Спеціальний випуск. Стор. 15. Стаття 2598

5. Як працює електротранспорт в умовах війни. Офіційний сайт Запорізької міської ради. URL: <https://zp.gov.ua/uk/articles/item/12719/yak-pracyue-elektrotransport-v-umovah-vijni->

6. Олена Зеленська спільно з МОЗ створила програму психічного здоров'я та психосоціальної підтримки для українців. Правда тут. News. URL : <https://pravdatutnews.com/health/2022/06/17/17293-olena-zelenska-spilno-z-moz-stvoryla-programu-psyhichnogo>

7. Продіус О.І., Тагієв П. Удосконалення управління персоналом транспортного підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного ун-ту. 2020. Вип 34. С. 168-172.

УДК 34(477):94

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-04

Сіньова Л. М.

*доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
кандидат юридичних наук, доцентка*

МІЖНАРОДНИЙ ЖІНОЧИЙ ДЕНЬ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена дослідженню Міжнародного жіночого дня – 8 березня, яке відзначається у різних країнах світу та пострадянських країнах. В Україні та деяких країнах це державне свято відповідно до законодавства. Відповідно до наведених прикладів зроблено висновок, що Міжнародний жіночий день є для більшості жінок необхідним святом, яке завдяки багаторічним традиціям у боротьбі за повні політичні, економічні та соціальні права.

Ключові слова: 8 березня, свято, Міжнародний жіночий день,

The article is devoted to the study of International Women's Day - March 8, which is celebrated in various countries of the world and post-Soviet countries. In Ukraine and some countries, this is a public holiday according to legislation. according to the given examples, it is concluded that International Women's Day is a necessary holiday for the needs of women, which thanks to many traditions in the struggle for full political, economic and social rights.

Keywords: March 8, holiday, International Women's Day,

Постановка проблеми. Відповідно до ст.73 КЗпП України 8 березня - Міжнародний жіночий день у нас святковий та неробочий день. На сьогодні у період дії воєнного стану дана норма зазначеної статті не застосовується згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 р. з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022 р.