

УДК 349.2(045)

DOI https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2023-4-7**Прокопчук Наталія Романівна,**

викладач юридичних дисциплін

Галицького фахового коледжу імені В'ячеслава Чорновола

ORCID ID: 0009-0004-8997-8431

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ГАРАНТІЙ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Стаття присвячена дослідженню однієї з ключових складових соціальної справедливості та стабільності на ринку праці у сучасному світі – захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Крізь призму нормативного регулювання висвітлено окремі питання захисту трудових прав та гарантій внутрішньо переміщених осіб. Оскільки запроваджені норми права мають бути спрямовані на забезпечення справедливих умов праці, участі внутрішньо переміщених осіб у прийнятті рішень, свободи вираження думки, відпусток, працевлаштування, безпеки на роботі тощо важливо, щоб такі особи були ознайомлені зі своїм правами та знали, як вони можуть захистити їх у разі порушення.

Розглянуто правове регулювання отримання статусу внутрішньо переміщеної особи. Приділено увагу принципу рівності прав та можливостей на ринку праці так званих «переселенців», оскільки вони не повинні бути об'єктом дискримінації через їх статеvu, вікову, расову або іншу приналежність.

Наведено відмінності між відпусткою без збереження заробітної плати за п. 4 ст. 12 Закону № 2136-IX та відпусткою без збереження заробітної плати за ст. 26 Закон № 504/96-ВР для внутрішньо переміщених осіб.

Розкрито процедуру працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, адже сьогодні ця проблема є однією з найгостріших та, водночас, особливим інститутом трудового права, який включає низку правових, економічних і соціальних заходів та засобів з організації та пошуку роботи. Наголошено, що такі відносини є відносинами, що передують трудовим, оскільки спрямовані на виникнення трудового договору в майбутньому.

Акцентовано увагу на деяких проблемах, з якими стикаються як роботодавці, так і внутрішньо переміщені особи під час пошуку роботи на новому місці проживання, та окреслено шляхи їх вирішення.

Приділено увагу питанню виплати державою компенсації роботодавцям при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб внаслідок ведення бойових дій за новим місцем їх проживання (перебування).

Ключові слова: внутрішньо переміщена особа, роботодавець, трудові права та гарантії, працевлаштування, відпустка, компенсація.

Prokopchuk N. R. Some aspects of legal regulation of labor rights and guarantees of internally displaced persons

The article is devoted to the study of one of the key components of social justice and stability in the labor market in the modern world – the protection of labor rights and legitimate interests of employees.

Through the prism of normative regulation, certain issues of protection of labor rights and guarantees of internally displaced persons are highlighted. Since the introduced legal norms should be aimed at ensuring fair working conditions, participation of internally displaced persons in decision-making, freedom of expression, vacations, employment, safety at work, etc., it is important that such persons are familiar with their rights and know how they can protect them in case of violation.

The legal regulation of obtaining the status of an internally displaced person is considered. Attention is paid to the principle of equal rights and opportunities in the labor market of the so-called «immigrants», since they should not be the object of discrimination due to their gender, age, race or other affiliation.

Differences between leave without salary under clause 4 of Art. 12 of Law No. 2136-IX and leave without pay under Art. 26 Law No. 504/96-VR for internally displaced persons.

The procedure for employment of internally displaced persons is disclosed, because today this problem is one of the most acute and, at the same time, a special institute of labor law, which includes a number of legal, economic and social measures and means of organization and job search. It is emphasized that such relations are pre-employment relations, as they are aimed at the creation of an employment contract in the future.

Attention is focused on some problems that both employers and internally displaced persons face when looking for work in a new place of residence, and ways to solve them are outlined.

Attention is paid to the issue of state payment of compensation to employers for employment of internally displaced persons as a result of hostilities at their new place of residence (residence).

Key words: internally displaced person, employer, labor rights and guarantees, employment, leave, compensation.

Актуальність проблеми. В умовах воєнного стану однієї з головних проблем, що постала перед Українською державою окрім, власне, військових зіткнень з військами рф та сепаратистськими об'єднаннями, є проблема внутрішньо переміщених осіб та їх соціального захисту. Як один із головних елементів державної політики, який відповідає за охорону і забезпечення добробуту, безпеку та умови для саморозвитку громадян, саме соціальний захист дозволяє гарантувати прийнятний рівень життя для внутрішньо переміщених осіб.

Сучасний робочий світ невинно змінюється, а з ним еволюціонують і виклики, з якими стикаються особи, що перебувають в трудових правовідносинах. Для України це питання не нове, ще з часів АТО і подальших зіткнень на сході країни з'явилися так звані «переселенці», які покинули зону бойових дій і переселились західніше. До 24 лютого 2022 року масштаб цієї проблеми у певному сенсі був значно меншим: це була трагедія лише окремих східних українських територій, а не усього українського суспільства. Повномасштабне вторгнення росії в Україну у рази збільшило кількість осіб, що покинули державу через бойові дії (біженців) і внутрішньо переміщених осіб.

Міністр з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України Ірина Верещук зазначила, що кількість ВПО станом на 1 вересня 2023 року становить 4 млн. 965 тис. осіб, з яких 300 тис. стали такими починаючи з 1 вересня 2022 року. Близько половини з них щомісяця отримують фінансову допомогу зі сторони української держави. Видатки на соціальний захист внутрішньо переміщених осіб дорівнюють майже 73 млрд. грн., це друга стаття за видатками після фінансування обороноздатності країни. На забезпечення допустимих умов для існування для ВПО держава витрачає близько двох мільярдів доларів США [1].

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [2].

Правове регулювання отримання статусу внутрішньо переміщеної особи визначається національним законодавством кожної країни. Це важливо, оскільки особи, які покинули свої місця постійного чи тимчасового проживання через збройний конфлікт, насильство, порушення прав людини, природні катастрофи чи інші небезпечні ситуації, але залишились всередині меж країни повинні знати:

- де можна дізнатися інформацію про отримання відповідного статусу і, зокрема про трудові права і гарантії;
- сам механізм отримання статусу внутрішньо переміщеної особи, державної підтримки та надання допомоги таким особам;
- які гарантії захисту внутрішньо переміщеної особи від будь-якої форми дискримінації через отримання такого статусу.

Захист прав та надання гарантій для «переселенців», які зазнали складних життєвих ситуацій через збройні конфлікти чи будь-які інші причини, що призвели до масового переміщення населення є важливим аспектом соціальної та правової політики в країні.

Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 року визначає основні засади трудових прав та гарантій внутрішньо переміщених осіб, зокрема, умови праці, відпустки, принципи недискримінації на робочому місці, соціальні гарантії, такі як медичне обслуговування, соціальне страхування, право на освіту, надання можливостей для професійного розвитку тощо [2].

Взяття на облік внутрішньо переміщених осіб для забезпечення доступу до соціальних та економічних послуг, вимоги до необхідної документації та процедури її надання для отримання такого статусу, заходи для захисту їх прав та гарантій, зокрема в сфері освіти, медицини, працевлаштування тощо регулюються Постановою Кабінету Міністрів України «Про облік внутрішньо переміщених осіб» від 01.10.2014 року № 509 [3].

Постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 р. № 331 із наступними змінами від 10.01.2023р. законодавчо закріплений порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні [4].

Таким чином, можна зазначити, що правове регулювання отримання статусу внутрішньо переміщеної особи в Україні базується на принципах захисту прав та надання гарантій для такої категорії населення в умовах воєнних конфліктів чи інших надзвичайних ситуацій. Ці принципи базуються на міжнародних стандартах та правових засадах. Забезпечення захисту та гарантій для внутрішньо переміщених осіб вимагає спільних зусиль урядових та громадських організацій, а також міжнародної спільноти.

Значна кількість громадян України змусили залишити або покинути своє місце постійного або тимчасового проживання. Причиною їхнього переміщення стало уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсякденних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Такі особи, перемістившись, наприклад, зі східної України на західну уже вважали себе внутрішньо переміщеними особами, яким не потрібно було проходити ніякої реєстрації їм проходити непотрібно, але це не так.

Сьогодні досить часто буває так, що особа перемістившись з одного адміністративного району чи області в інший, лише змінивши своє місце проживання звертається у відповідні органи для отримання статусу внутрішньо переміщеної особи. Звичайно, таке переміщення може мати місце, але при отриманні зазначеного статусу важливо наголосити, що воно було примусовим через обставини, які створюють небезпеку чи ускладнення для життя та безпеки особи (втеча від військових дій, природні катастрофи, порушення прав людини, етнічні чи релігійні конфлікти, насильство в сім'ї, гоніння, владні репресії тощо).

Порядок визначення статусу внутрішньо переміщеної особи визначається законодавством і включає в себе загальні етапи та процедури. По-перше, особа, яка зазнала примусового переміщення повинна зареєструватися в урядових агентствах або місцевих органах (спеціальних центрах), які відповідають за це питання; по-друге, надати певні документи чи свідоцтва (якщо є в наявності), які підтверджують її статус, причини переміщення та інші необхідні відомості; по-третє, органи влади можуть провести оцінку ризиків та потреб, стану безпеки внутрішньо переміщених осіб для визначення обсягу до певних правових та соціальних гарантій; по-четверте, визначені внутрішньо переміщені особи отримують ідентифікаційні документи, які підтверджують їхній статус та надають певні права та пільги.

В умовах воєнного конфлікту, коли існує загроза для безпеки і добробуту людей, процедури отримання статусу внутрішньо переміщених осіб можуть бути ускладнені через відсутність стабільності та доступу до ресурсів.

Документом, що підтверджує факт переселення особи пов'язаного із збройною агресією російської федерації проти України є довідка про взяття на облік внутрішньо переміщених осіб. Процедура оформлення і видача такого документа регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 01.10.2014р. № 509 [3], якою затверджено Порядок оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

У період дії воєнного стану для отримання довідки особа може звернутися до уповноваженої особи виконавчого органу сільської, селищної, міської ради або центру надання адміністративних послуг. Заява про взяття на облік та включення до Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб інформації про внутрішньо переміщену особу за наявності технічної можливості може подаватися також через Єдиний державний вебпортал електронних послуг (далі – Портал «Дія»). Заявнику може бути відмовлено у видачі такої довідки з обов'язковим зазначенням підстав, визначених пунктом 8 вищенаведеного Порядку у разі якщо:

- 1) відсутні обставини, що спричинили внутрішнє переміщення;
- 2) у державних органів наявні відомості про подання завідомо неправдивих відомостей для отримання довідки;
- 3) заявник втратив документи, що посвідчують особу (до їх відновлення);
- 4) у документі заявника, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України, або документі, що посвідчує особу та підтверджує її спеціальний статус, немає відмітки про реєстрацію місця проживання на території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення, та відсутні докази, що підтверджують факт проживання на території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення;
- 5) докази, надані заявником для підтвердження факту проживання на території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з обставинами не підтверджують такого факту [3].

Отже, сьогодні існує більш ефективна та прискорена процедура для тих, хто потребує захисту та допомоги. Застосування спрощеного порядку є важливим у кризових ситуаціях, коли потреба в оперативному та ефективному захисті велика. Крім того, це сприяє швидкій інтеграції внутрішньо переміщених осіб у новому місці проживання та забезпечує їм можливість швидше відновити своє непросте життя.

Однією із трудових гарантій та соціальною підтримкою для осіб, що зазнали примусового переміщення є відпустка без збереження заробітної плати.

Трудове законодавство визначає два види такої відпустки:

1) це відпустка, яка зазначена у ст. 26 Закону України «Про відпустки» [5] і надається за сімейними обставинами та з інших причин на термін обумовлений угодою сторін, але не більше 15 календарних днів;

2) та відпустка без збереження заробітної плати за п. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6], за якою у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який набув статусу внутрішньо переміщеної особи в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів. Чи є між ними різниця?

В період оголошеного воєнного стану відпустка без збереження заробітної плати надається винятково в період воєнного стану і лише внутрішньо переміщеним особам або особам, які виїхали за кордон, за наявності доказів (копії довідки внутрішньо переміщеної особи, або копії закордонного паспорта чи посвідки про захист). Строк такої відпустки обмежений: не більше 90 календарних днів. Умовою надання такої відпустки є заява працівника, але період, на який надається відпустка не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

За умовами ст. 26 Закону України «Про відпустки» така відпустка надається працівникам (категорія (посади) не обмежуються) в будь-який період. Строк такої відпустки визначається за домовленістю між працівником і роботодавцем; жодних доказів, які б підтверджували право на таку відпустку надавати не потрібно. Період перебування працівника у відпустці зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

На відміну від п. 4 ст. 12 Закону України № 2136, правила визначені у аналізованій ст. 26 Закону «Про відпустки» діяли як до війни, діють у період воєнного стану та будуть діяти і після його припинення. Тому цілком зрозуміло, що відмінність між цими відпустками є.

Одним з найактуальніших питань ринку праці останніх років є адаптація в новій місцевості та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Така проблема є особливою і вимагає унікальних стратегій та заходів, системного підходу, інвестицій, часу та якісної підготовки для збереження безпеки та забезпечення нормального життя. За даними ООН, станом на серпень 2023 року в Україні нараховується понад 8 мільйонів внутрішньо переміщених осіб [7].

Важливим фактором інтеграції та відчуття гідності на новому місці проживання для них є наявність роботи. Внутрішньо переміщені особи, шукаючи місце роботи в регіонах куди вони переселилися, найчастіше стикаються з певними проблемами: недостатність вакансій за спеціальністю та рівнем освіти, брак професійних навиків та досвіду роботи для працевлаштування, робочі місця, які пропонувалися «переселенцям» з дуже низькою заробітною платою, відсутність документів для оформлення на роботу, нерозірвані трудові відносини з попереднім роботодавцем, небажання роботодавця прийняти на роботу саме внутрішньо переміщену особу.

Відповідно до ст. 43 Конституції України «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Разом з тим держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [8].

Відповідно до п. 15 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [9] працевлаштування – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Доктринальними принципами з працевлаштування є добровільність вступу у відносини з працевлаштування, здійснення працевлаштування, як правило, спеціальними уповноваженими органами, загальний характер працевлаштування, надання особливої підтримки особам, які потребують підвищеного захисту і нездатні на певному рівні конкурувати з ринком праці, поєднання інтересів громадян, роботодавця і держави тощо.

Проблема працевлаштування переселенців була нагальною і до повномасштабного вторгнення, а з лютого 2022 року вона стала в рази різкішою: по-перше, збільшилась кількість внутрішньо переміщених осіб, по-друге, робочих місць стало менше через закриття підприємств та релокацію бізнесу в найбезпечніші регіони. Ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. [2] визначає порядок забезпечення реалізації прав зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб на зайнятість.

Україна розглядає питання працевлаштування переселенців під час війни.

Одним із головних органів, відповідальних за реалізацію соціальної політики у країні є Міністерство соціальної політики України, яке бере участь у розробці та впровадженні програм соціального захисту, включаючи питання працевлаштування переселенців. Державна служба зайнятості України має відповідні програми, спрямовані на допомогу безробітним, в тому числі і тим, хто опинився у складних умовах через війну, надає послуги з працевлаштування, професійної перекваліфікації та підтримки при пошуку роботи.

Основне навантаження з працевлаштування внутрішньо переміщених осіб беруть центри зайнятості. Як зазначив адвокат, член Ради Комітету НААУ Ярослав Мельник під час круглого столу «Трудові права та гарантії ВПО», фахівці даної установи під час індивідуальної бесіди з ВПО повинні інформувати про послуги, які надає служба зайнятості, з'ясувати потреби клієнта щодо майбутнього місця роботи, пропонувати скласти резюме та відвідати заходи. Це допоможе визначити можливості працевлаштування людини, інформувати про актуальні вакансії, що дасть можливість з'ясувати потреби людини щодо майбутнього місця працевлаштування, наявність її практичних знань і вмінь, обставини, які можуть бути перешкодою під час працевлаштування [10].

На основі отриманих результатів, як наголосив адвокат, розробляється індивідуальний план працевлаштування, що є спільною програмою між діями фахівця центру зайнятості та безробітного, спрямованих на пошук підходящої роботи або здійснення іншого виду зайнятості, у тому числі тимчасової. Індивідуальний план працевлаштування підлягає коригуванню у разі зміни обставин, які впливають на можливість інтеграції людини до ринку праці.

В Україні створена єдина база вакансій, яка містить пропозиції про роботу, як від державної служби зайнятості, так і з сайтів з працевлаштування. Оновлення інформації про вакантні робочі місця відбувається в режимі реального часу. Це дасть можливість внутрішньо переміщеній особі швидше знайти місце роботи, а роботодавцю знайти працівника. Для того, щоб знайти роботу в нових реаліях, важливо:

- підвищувати свій професійний рівень, оскільки роботодавці шукають кандидатів на вакантні посади, які мають наявність відповідних теоретичних знань, практичних вмінь та навиків;
- бути готовим до того, що доведеться конкурувати з іншими кандидатами за вакансію;
- не боятися розглядати вакансії з гібридним форматом роботи, тобто шукати роботу, яка дозволяє працювати з дому або в офісі, залежно від їхніх потреб.

Не менш важливим питанням є компенсація витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Для того, щоб допомогти і підприємствам, і переселенцям уряд запровадив фінансові стимули для роботодавців, які працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб.

Постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 р. № 133 [4] затверджено Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщеної особи внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні, розмір якої становив 6500 грн. Змінами до цього Порядку від 10.01.2023 р. розмір компенсації збільшено до 6700 грн. за кожен працевлаштовану особу, за яку роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на період воєнного часу та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення. Загальна тривалість надання компенсації витрат не може перевищувати 2-х місяців з дня працевлаштування внутрішньо переміщеної особи.

А максимальний розмір компенсації, який роботодавець може отримати за працевлаштування однієї внутрішньо переміщеної особи, тепер становить 13 400 грн. Така особа може бути працевлаштована лише один раз.

Компенсація витрат надається роботодавцю, крім роботодавців, які є бюджетними установами (за винятком надавачів соціальних послуг), фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування, за кожен працевлаштовану особу на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), зокрема за сумісництвом, за таких умов:

– роботодавець перебуває на обліку як платник єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

– розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством;

– подання в установленому законодавством порядку податкової квартальної звітності або податкової річної звітності за останній звітний період на дату подання заяви на отримання компенсації витрат.

Скористатися цією послугою служби зайнятості можна шляхом подання заявки на отримання компенсації можна через Єдиний державний вебпортал електронних послуг «Дія» або в паперовому вигляді, звернувшись на адресу електронної пошти найближчого центру зайнятості не раніше, ніж через 5 календарних днів після працевлаштування особи [4].

Таким чином, можна стверджувати, що законодавство регламентує механізм працевлаштування та виплату компенсації внутрішньо переміщених осіб. Але все ж таки роботодавці стикаються з рядом потенційних викликів та проблем, пов'язаних із специфікою цієї категорії працівників серед яких:

– в період бойових дій внутрішньо переміщені особи мають обмежений доступ до освіти та професійного навчання, що може призвести до відсутності необхідних кваліфікацій та досвіду роботи;

– внаслідок пережитого стресу та травм під час переміщення внаслідок збройного конфлікту такі особи можуть стикатися з психологічними труднощами, що може впливати на їхню працездатність та адаптацію в новому оточенні;

– необхідність надання додаткових навчальних можливостей для розвитку практичних навичок переселенців, щоб вони відповідали вимогам роботи;

– переселенці можуть потребувати додаткової соціальної підтримки, житло, медична допомога, освіта для дітей тощо.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. У статті проаналізовано деякі аспекти трудових прав та гарантій внутрішньо переміщених осіб, зокрема:

– визначення юридичного статусу внутрішньо переміщених осіб та процедуру його встановлення;

– право на працю та соціальний захист внутрішньо переміщених осіб, що базується на загальних принципах трудового законодавства та право на захист від будь-якої дискримінації на робочому місці;

– забезпечення можливостей знайти роботу та працювати в умовах, що відповідають їхнім теоретичним знанням, практичним вмінням та навикам, право на професійне навчання та перекваліфікацію.

Метою законодавця є забезпечення внутрішньо переміщеним особам необхідних умов для їхньої адаптації та інтеграції в нових умовах проживання та працевлаштування. Важливо, щоб правові норми були ефективно виконані, і щоб відображали принцип справедливості та рівності перед законом для всіх осіб, які потребують соціального захисту у випадку примусового переміщення в середині країни.

Література

1. Ірина Верещук. За рік кількість ВПО збільшилась на 300 тис. осіб. 01 вересня 2023 р. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20230901-za-rik-kilkist-vpo-zbilshylasya-na-300-tys-osib-vereshhuk/>.

2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#n5>.

3. Про облік внутрішньо переміщених осіб : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 р. № 509. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF#Text>.

4. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 р. № 331. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>.

5. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

7. Робота є! Поради з пошуку роботи та адаптація для ВПО. 11 жовтня 2023 р. URL: <https://www.forfuture.life/blog/roboata-dlya-vpo>.

8. Конституція України від 28.06.1996: Київ. С. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5076-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

10. Ярослав Мельник. Трудові права та гарантії внутрішньо переміщених осіб: поради для адвокатів. 19.10.2023 р. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/pro-osoblivosti-pracevlastuvannia-vnutrisnyo-peremishhenix-osib-rozpoviv-pid-cas-kruglogo-stolu-advokat-iaroslav-melnik>.

References

1. Iryna Vereshchuk (2023). Za rik kil'kist' VPO zbil'shylas' na 300 tys. osib. 01 veresnya 2023 r. [Over the year, the number of IDPs increased by 300,000. September 1, 2023]. Retrieved from: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20230901-za-rik-kilkist-vpo-zbilshylasya-na-300-tys-osib-vereshhuk/> [in Ukrainian].
2. Verkhovna Rada Ukraine (2014). Pro zabezpechennya prav i svobod vnutrishn'o peremishchenykh osib : Zakon Ukrayiny vid 20.10.2014 r. № 1706-VII [On ensuring the rights and freedoms of internally displaced persons: Law of Ukraine dated October 20, 2014 No. 1706-VII]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#n5> [in Ukrainian].
3. Cabinet Ministers Ukraine (2014). Pro oblik vnutrishn'o peremishchenykh osib : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 01.10.2014 r. № 509 [On accounting of internally displaced persons: Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated October 1, 2014 No. 509]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
4. Cabinet Ministers Ukraine (2022). Pro zatverdzhennya Poryadku nadannya robotodavtsyu kompensatsiyi vytrat na oplatu pratsi za pratsevlashtuvannya vnutrishn'o peremishchenykh osib vnaslidok provedennya boyovykh diy pid chas voyennoho stanu v Ukrayini : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 20.03.2022 r. № 331 [On the approval of the Procedure for providing the employer with compensation for labor costs for the employment of internally displaced persons as a result of hostilities during martial law in Ukraine: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 20, 2022 No. 331]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
5. Verkhovna Rada Ukraine (1996). Pro vidpushtky : Zakon Ukrayiny vid 15.11.1996 r. № 504/96-VR [About holidays: Law of Ukraine dated 11/15/1996 No. 504/96-VR]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
6. Verkhovna Rada Ukraine (2022). Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu : Zakon Ukrayiny vid 15.03.2022 r. № 2136-IKH [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated 03/15/2022 No. 2136-IX]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
7. Robota ye! Porady z poshuku roboty ta adaptatsiya dlya VPO. 11 zhovtnya 2023 r. [There is work! Advice on job search and adaptation for IDPs. October 11, 2023]. Retrieved from: <https://www.forfuture.life/blog/robota-dlya-vpo> [in Ukrainian].
8. Verkhovna Rada Ukraine (1996). Konstytutsiya Ukrayiny: Zakon Ukrayiny vid 28 chervnya 1996 r. № 254k/96-VR [Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of June 28, 1996 No. 254k/96-VR]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
9. Verkhovna Rada Ukraine (2012). Pro zaynyatist' naseleennya : Zakon Ukrayiny vid 05.07.2012 r. № 5076-VI [On employment of the population: Law of Ukraine dated 07/05/2012 No. 5076-VI]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].
10. Yaroslav Mel'nyk (2023). Trudovi prava ta harantiyi vnutrishn'o peremishchenykh osib: porady dlya advokativ. 19.10.2023 r. [Yaroslav Melnyk. Labor rights and guarantees of internally displaced persons: advice for lawyers. 19.10.2023]. Retrieved from: <https://www.hsa.org.ua/blog/pro-osoblivosti-pracevlastuvannia-vnutrisnyo-peremishhenix-osib-rozpoviv-pid-cas-kruglogo-stolu-advokat-iaroslav-melnik> [in Ukrainian].