

СУЧАСНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ТА ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

ШЕВЕРДІНА ВІКТОРІЯ ІГОРІВНА

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України
ORCID 0009-0002-7948-1451

УДК [349.2:331.101.3](477)“364”

DOI 10.37772/2518-1718-2024-3(47)-9

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Статтю присвячено актуальній проблемі реалізації права на працю в умовах воєнного стану. Від самого початку широкомасштабної збройної агресії галузь трудового права зазнала значних трансформацій. Верховна Рада України внесла зміни до законодавства про працю та реформувала основні питання у сфері трудових правовідносин. Зокрема, були прийняті нові закони, ключове місце серед яких належить Законам України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». Досліджуючи окремі аспекти здійснення працівником трудової функції з урахуванням нових реалій та змін у законодавстві які відбувалися з 24 лютого 2022 року, дійшли висновку, що під час дії воєнного стану згідно із Законом України «Про правовий режим воєнного стану» відбувається тимчасове, зумовлене загрозою, а саме агресією російської федерації проти України, обмеження конституційних прав та свобод людини і громадянина із зазначенням строку дії цих обмежень, що в свою чергу стосується і трудових прав та значно впливає на трудову поведінку працівників. Розглянуто теоретичну основу визначення поняття та сутності трудової поведінки працівника та узагальнено сукупність чинників, які впливають на неї. Визначено, що в умовах воєнного стану, звична трудова поведінка людей зазнає значних змін. А саме, на неї впливає комплекс факторів, як психологічних, так і соціально-економічних. Зазначено, що до соціально-економічних факторів належить: а) знищення інфраструктури та робочих місць; б) зміни в попиті на робочу силу; в) переміщення людей; г) економічна криза. А до психологічних: а) стрес та тривога; б) невпевненість у матеріальному забезпеченні своїх потреб; в) втрата близьких та соціальних зв'язків. Розглянуто інструменти, які можуть впливати на мотивацію працівника та на підтримку працездатності працівників у період воєнного стану. В ході дослідження було підкреслено важливість забезпечення для працівників максимально гідних умов праці, з урахуванням нестабільності в державі, безпекових умов, необхідності зміни законодавчих механізмів впорядкування взаємодії між державою, роботодавцем і найманим працівником та кардинального реформування чинного трудового законодавства.

Ключові слова: трудове законодавство, військовий стан, трудова поведінка, трудова функція, професійний розвиток, стимулювання, мотивація, оплата праці, умови праці.

Постановка проблеми. Сучасні політичні, економічні, та соціальні вимоги суспільства ставлять перед державою завдання, які потребують невідкладного вирішення та мають нагальне значення для всіх сфер життя. Тому значна кількість досліджень зосереджені на вирішенні теоретичних і практичних питань правового регулювання суспільних відносин у період війни та в умовах військового стану на те-

риторії України. Вирішення питань можливості та особливостей реалізації громадянами права на працю мають велике значення. Так як, у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон). Відповідно до Прикінцевих положень, він діє на період воєнно-

го стану в Україні, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану. На період дії воєнного стану його норми мають переважну силу над нормами Кодексу законів про працю України. Положеннями цього Закону права працівників значно звужуються порівняно з мирним часом. Тому підвищується актуальність інструментарію трудового права як регулятора суспільних відносин у сфері трудових відносин та шляхів реалізації громадянами права на працю в умовах воєнного стану [1, 2].

За весь період повномасштабного вторгнення росії відбулися суттєва структурна оптимізація приватного та державного сектору економіки, кадрові скорочення й функціональні переформатування, через це трудовий ринок України суттєво погіршився. З кожним новим днем війни безробіття в Україні зростає, при цьому кадрова криза загострюється ще й через те, що багато висококваліфікованих працівників виїхали з України в пошуках кращих умов для життя за кордоном. А для того щоб розбудовувати соціально-орієнтовану ринкову економічну систему, об'єктивно можна виокремити важливий, а можливо й головний чинник економічного прогресу – людський. Адже саме людський чинник шляхом здійснення трудової діяльності стає вирішальним у досягненні максимальної ефективності функціонування економічних систем всіх рівнів – від світової економіки до окремого підприємства [3].

Особливу роль у вирішенні цього питання відіграють принципи, методи та способи мотивування праці, які виступають ведучим організаційно-економічним інструментом управління трудовою поведінкою працівників. У зв'язку з цим важливого значення набуває вирішення як теоретичних, так і практичних проблем управління трудовою поведінкою шляхом застосування нових соціально-економічних методів мотивації праці, що надади б змогу підвищити зацікавленість робітників продуктивно і ефективно працювати в різних сферах економіки. Сучасні трудові відносини все частіше виокремлюють поведінку працівника, як важливу характеристику його трудового потенціалу, від якості якої залежить результативність роботи колективу і виживання підприємства, установи чи організації в непередбачуваному економічному середовищі. Тому, дослідження трудової поведінки як форми активності працівника та визначення основних факторів впливу на неї є досить актуальним в даний період часу.

Мета статті – дослідити трудову поведінку, яка являє собою комплекс індивідуальних та групових дій і вчинків, які визначають спрямування та інтенсивність реалізації особою своєї трудової функції та фактори, що негативно впливають на трудову пове-

дінку. А також розглянути законодавство України, яке стосується регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану та проаналізувати зміни, які відбулися у сфері трудових відносин після проголошення воєнного стану у державі та як вони вплинули на трудову поведінку працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням теоретичної та практичної сутності обраної тематики займалися такі вчені як: Т. Герасимів, Т. Глинська, В. Литвиненко, О. Лук'янчиков, Д. Новіков, А. Швець та інші.

Крім того, питанням правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні приділяли увагу в своїх працях наступні науковці: В. Андрійов, М. Лукашевич, М. Дороніна, Н. Єсінов, Л. Ніколаєва Д. Швець та ін.

Однак, більшість досліджень зосереджені саме на сфері планування і управління трудовою поведінкою працівника на підприємстві, а дослідження питання формування трудової поведінки і вивчення чинників, які впливають на цей процес є дуже обмеженим у працях вітчизняних економістів та правників, хоча в вивченні цієї проблематики закладений величезний як особистісний потенціал росту продуктивності праці працівника, так і конкурентний потенціал економічного розвитку підприємств, установ та організацій в стратегічному масштабі. Особливого значення дослідження цього питання набуває в умовах широкомасштабної війни в Україні.

Виклад основного матеріалу. Трудова поведінка являє собою один із різновидів соціальної поведінки, тобто сукупність вчинків та дій індивіда чи групи в суспільстві, що залежать від соціально-економічних факторів і норм. Для узагальнення визначення поняття та сутності трудової поведінки доцільно скористатися міждисциплінарним підходом. Так, з точки зору філософії, трудова поведінка – це комплекс доцільних індивідуальних і групових дій та вчинків, які визначають спрямованість та інтенсивність реалізації людського чинника у процесі трудової діяльності і є одним із різновидів соціальної поведінки, тобто процесу доцільної активності, що відповідає найбільш значущим інтересам і потребам людини та соціальної групи. Економічна соціологія характеризує поведінку людини під впливом соціального стимулу. За соціологічним підходом трудова поведінка є певним соціальним інститутом. Адже кожній соціально-економічній системі відповідає певний тип трудової поведінки, у зв'язку з чим категорія «поведінка трудова» частково збігається з категорією «трудова мораль» як системою моральних вимог, норм, цінностей, яких дотримуються люди певного прошарку суспільства у процесі трудової діяльності [4].

Трудова поведінка особи в більшості випадків залежить від значної сукупності соціальних і психологічних чинників, таких як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, установки, мотиви, стимули тощо. Вона свідомо регулює комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних із синхронізацією його професійних можливостей та інтересів із функціональним алгоритмом виробничого процесу. Щодо трудових відносин, то вони характеризують трудову поведінку особи як сукупність соціально-функціональних дій та вчинків, визначених професійно-кваліфікаційними потребами, обов'язками і формами суспільно-виробничої діяльності. Отже, трудова поведінка є системою ціле направлених дій і вчинків працівника, здійснюваних в процесі трудової діяльності та сформованих під впливом зовнішнього середовища, особистості індивіда та трудової ситуації [5].

Визначаючи трудову поведінку як сукупність дій, які здійснюються особою в процесі виконання трудових обов'язків, можна зробити висновок, що це визначення включає в себе як фізичні, так і психічні аспекти, що пов'язані з роботою. Трудова поведінка має кілька ключових компонентів: 1) виконання обов'язків – це основна частина трудової поведінки, яка охоплює всі дії, що пов'язані з виконанням конкретних завдань чи функцій на робочому місці; 2) взаємодія з колегами – це комунікація та співпраця з іншими працівниками, що впливає на загальну атмосферу і продуктивність команди; 3) дотримання правил і норм – це дотримання трудового законодавства, корпоративних норм, процедур і етики; 4) мотивація і ставлення – це внутрішні фактори, такі як мотивація, ставлення до роботи та професійна відповідальність, суттєво впливають на трудову поведінку; 5) адаптація до змін – це можливість у сучасному динамічному середовищі адаптуватися до нових умов, технологій і вимог ринку праці.

Розуміння трудової поведінки є важливим для аналізу продуктивності праці, розвитку кадрової політики та створення сприятливих умов для працівників. Людина працює ефективно та повністю виконує свої обов'язки, коли відчуває інтерес до конкретної діяльності, бачить зв'язок між власними трудовими зусиллями та бажаним результатом, коли в її свідомості сформувалася позитивна мотивація до праці, що впливає на результативні показники діяльності. Трудова поведінка має формуватися під впливом соціально-психологічних і професійних характеристик працівників, умов та системи оплати праці, норм і цінностей підприємства, соціально-психологічного клімату в колективі, рівня розвитку корпоративної культури. Важливим джерелом поведінки людини та її трудової мотивації – є її потреби. Дієвий мотиваційний механізм повинен ґрунтуватись на таких основних структурних елементах, як: 1) матеріальна

мотивація, тобто оплата праці, що є адекватною витратам праці, які враховують результативність діяльності; 2) мотивація самореалізації спрямована на реалізацію таких цілей, як можливість підвищувати кваліфікацію та прагнення кар'єрного росту; 3) соціальна мотивація реалізується через розвиток моральних стимулів у діяльності.

Отже, мотивування є дуже важливим засобом для збільшення обсягів виробництва, зростання прибутковості, що приведе до підвищення продуктивної праці. Показники продуктивності праці характеризують якісний бік діючої системи мотивації трудової поведінки працівників. Для посилення дієвості мотивації трудової поведінки необхідно звернути особливу увагу на удосконалення системи матеріального стимулювання працівників.

Особливої цінності людський ресурс, а також ефективна реалізація цього ресурсу набувають в умовах воєнного стану. У зв'язку із військовою агресією кожна людина, її здоров'я та життя перебувають під загрозою, а подолання наслідків поствоєнної нестабільності неможливі без продуктивної праці, максимальної віддачі працівників своїй професії і функціональним обов'язкам. Військовий стан значно вплинув на формування трудової поведінки в суспільстві. Основними чинниками, які вплинули на це є: 1) зміни в мотивації (в умовах військового стану люди можуть отримувати нові стимули для роботи, пов'язані з національними обов'язками, патріотизмом або допомогою захисникам, що призвело до змін в їхніх підходах до праці); 2) адаптація до нових умов (роботодавці та працівники змушені адаптувати свої стратегії, включаючи гнучкі графіки, віддалену роботу або перехід на нові сфери діяльності, які стали більш актуальними в умовах військового положення); 3) соціальна відповідальність (перехід до більш соціально відповідальних практик, зокрема підтримки працівників в скрутні часи, адаптації бізнесу для допомоги суспільству); 4) стрес та емоційний стан (військовий стан може викликати високий рівень стресу, що вплине на продуктивність працівників та їхнє ставлення до роботи) [6].

З огляду на вище наведені чинники, які можуть негативно впливати на трудову поведінку великого значення набуває вирішення багатьох питань, серед яких: визначення, розрахунку, аналізу і планування показників і резервів зростання продуктивності і ефективності праці, рівня і динаміки заробітної платні на підприємствах різних організаційно-правових форм власності і методів господарювання, джерел формування фонду оплати праці і ефективного його використання; прогнозу стану ринку праці, сучасних тенденцій в розвитку трудових ресурсів і в зайнятості; дослідження механізму дії соціальних гарантій в сфері праці та соціального захисту праців-

ників від кон'юнктури ринку, правильного використання у вітчизняній практиці зарубіжного досвіду формування і регулювання соціально-трудових відносин, заробітної плати, доходів населення, міжнародних соціально-трудових відносин [7].

Таким чином, трудові взаємовідносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи, це тип взаємовідносин, що формується в результаті існування дисбалансів між такими детермінантами, як попит і пропозиція праці, високий рівень безробіття, низька ефективність праці, рівень заробітної плати, масова зовнішня міграція, а також розвиток неформальних форм праці [8].

Крім того, важливо зазначити, що нормами Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було значно звужено трудові права працівників порівняно з мирним часом, що звичайно негативно впливає на фізіологічний та моральний стан працівників. Фактично законодавець розширив права роботодавців та звузив права працівників. Під впливом спричинених війною ризиків на підприємстві роботодавець може по-різному організувати роботу, щоб покращити трудові відносини і умови праці: організувати дистанційну чи надомну роботу; застосовувати гнучкий режим робочого часу чи взагалі змінити режим робочого часу; укладати трудовий договір з нефіксованим робочим часом; призупиняти трудовий договір та ін. Але на практиці виникає безліч запитань, пов'язаних з трудовими правовідносинами між роботодавцем та працівником, які потребують нагального вирішення і нормативного врегулювання вже сьогодні. Практика застосування і тлумачення норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є не завжди однаковою і це доволі часто призводить до виникнення трудових спорів і необхідності їх вирішення у судах, що під час дії воєнного стану, теж має свої проблемні процедурні моменти. Необхідним, в даний час, вважається можливість значно мінімізувати всі трудові спори і захистити право працівників на працю та відпочинок, враховуючи передбачені Конституцією України обмеження прав людини та громадянина на період дії воєнного стану [10, 11].

На основі проведеного дослідження були виокремлені чинники, які мають значний вплив на формування трудової поведінки працівників. Надання особливої уваги вирішенню цих питань надасть можливість країні, яка знаходиться у стані затяжної війни, по перше – зберегти людський потенціал, а по друге – зберегти економіку держави та намагатися максимально її розвинути. Мотивація трудової поведінки працівників є актуальним та складним процесом, який потребує системного підходу. Для забезпечення економічної стійкості підприємств, установ та організацій необхідно використовувати матеріальні та духовні мотиви і стимули з метою активізації трудової діяльності різних категорій працівників.

Висновки. Таким чином, формування трудової поведінки працівників є актуальним та складним процесом, потребує системного підходу. За результатами дослідження встановлено, що суть трудової мотивації полягає у розробленні такої системи стимулів, яка б задовольняла найкращим чином усі потреби працівника і зацікавлювала б його досягати кращих результатів своєї діяльності. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці, нарощуванню доходів та прибутків підприємств, внаслідок цього покращуватиметься матеріальне становище працівників, що є запорукою успішної мотивації до праці. Трудова поведінка встановлює чіткі вимоги до працівників, які визначають їх функціональні обов'язки і форми відповідальності, систему гарантій, яка дозволяє працівнику у разі безумовного виконання ним своїх службових обов'язків отримувати належний рівень винагороди за працю.

На сьогодні перед Україною постає завдання сучасного, дієвого та адекватного правового регулювання трудових відносин, вплив якого неупереджено покаже стан розвитку важливих суспільних відносин в державі. Для якісного оновлення держави потрібно внести значні зміни в трудове законодавство, співпрацюючи в кооперації з іншими галузями права. Цілком природним є використання позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин. Саме якісне регулювання трудових відносин, встановлення високого рівня умов праці, всебітня охорона трудових прав працівників були і залишаються основними завданнями трудового законодавства. Однак без активної ролі держави ці завдання залишатимуться нереалізованими.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №2136-9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
2. 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>
3. Чернецька Л. В. Людський чинник в економічному зростанні. Економіка та держава. 2020. № 3. С. 149–153. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4554&i=26>

4. Гарасимів Т. З., Голинська Т. І. Правова детермінація поведінки: історико-теоретичний вимір. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: юридичні науки. 2019 Вип. 21 С. 50–54. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/nov/19880/garasimivgolinska.pdf>
5. Швець А. П. Мотивація трудової діяльності як елемент відтворювального процесу на підприємстві. *Сталий розвиток економіки*. 2015. Вип.1 (26). С. 79–84. URL: https://www.uniepr.km.ua/pdf/_1_2015.pdf
6. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.
7. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. URL: <https://ктеп.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/sonova-N.-I.-ekonomika-praczi.pdf>
8. Литвиненко В. Трудові та цивільні правовідносини, пов'язані з виконанням роботи: критерії розмежування. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. Вип. 12. С. 110–114. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/12/19.pdf>
9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проект Закону України від 09.02.2021 р. № 5054 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071
10. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин: проект Закону України від 25.02.2021 р. № 5054-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242
11. Андріїв В.В., Ніколаєва Л.В. До питання оптимізації трудових відносин в умовах запровадження воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. Том 1, № 77. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/283171/277321>

REFERENCES

1. On the Legal Regime of Martial Law: Law of Ukraine of March 15, 2022, No. 2136-9.. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> [in Ukrainian].
2. On the Organization of Labor Relations under Martial Law: Law of Ukraine of March 15, 2022, No. 2136-IX. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
3. Chernetska, L. V. (2020). Human Factor in Economic Growth. *Ekonomika ta derzhava*, 3, 149–153. Retrieved from: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4554&i=26> [in Ukrainian].
4. Harasymiv, T. Z., & Holynska, T. I. (2019). Legal Determination of Behavior: Historical and Theoretical Dimension. *Visnyk natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnikha»*. Seria: yurydychni nauk, 21, 50–54. Retrieved from: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/nov/19880/garasimivgolinska.pdf> [in Ukrainian].
5. Shvets, A. P. (2015). Motivation of Labor Activity as an Element of the Reproductive Process at the Enterprise. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, 1(26), 79–84. Retrieved from: https://www.uniepr.km.ua/pdf/_1_2015.pdf [in Ukrainian].
6. Novikov, D. O., & Lukianychkov, O. M. (2020). The Civil Nature of Changes in the Labor Code of Ukraine Related to the Introduction of Legal Regulation of Remote Work. *Yurydychni naukovyi elektronni zhurnal*, 4, 100–103. [in Ukrainian].
7. Yesinova, N. I. (2017). *Labor Economics and Social-Labor Relations*. Kharkiv: Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Retrieved from: <https://ктеп.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/sonova-N.-I.-ekonomika-praczi.pdf> [in Ukrainian].
8. Lytvynenko, V. (2020). Labor and Civil Relations Related to the Performance of Work: Criteria for Differentiation. *Entrepreneurship, Economy, and Law*, 12, 110–114. Retrieved from: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/12/19.pdf> [in Ukrainian].
9. On Amendments to the Labor Code of Ukraine Regarding the Definition of Labor Relations and Signs of Their Presence: Draft Law of Ukraine of February 9, 2021, No. 5054. Retrieved from: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 [in Ukrainian].
10. On Amendments to the Labor Code of Ukraine Regarding the Regulation of Certain Labor Relations Issues: Draft Law of Ukraine of February 25, 2021, No. 5054-1. Retrieved from: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242 [in Ukrainian].
11. Andriiv, V. V., & Nikolaieva, L. V. (2023). On the Issue of Optimizing Labor Relations under Martial Law. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, 1(77). Retrieved from: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/283171/277321> [in Ukrainian].

SHEVERDINA VICTORIA

PhD in Law, Senior Research Fellow of the Scientific and Research Institute
of Providing Legal Framework for the Innovative Development of the NALS of Ukraine

SOME ASPECTS OF FORMATION LABOR BEHAVIOR DURING THE PERIOD OF MARTIAL STATUS

Problem setting. Modern political, economic, and social demands of society pose tasks to the state that require urgent solutions and are of urgent importance for all spheres of life. Therefore, a significant number of studies are focused on solving theoretical and practical issues of legal regulation of social relations during the war and in the conditions of martial law on the territory of Ukraine. Solving issues of the possibility and specifics of citizens' realization of the right to work are of great importance. Since, during the period of martial law, the norms of labor legislation are not applied in the part of relations regulated by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" (hereinafter - the Law). According to the Final Provisions, it is valid for the period of martial law in Ukraine, introduced in accordance with the Law of Ukraine "On the Legal Regime of Martial Law", and becomes invalid from the moment of termination and cancellation of martial law. During the period of martial law, its norms have an overriding force over the norms of the Code of Labor Laws of Ukraine. The provisions of this Law significantly narrow the rights of workers compared to peacetime. Therefore, the relevance of the toolkit of labor law as a regulator of social relations in the field of labor relations and ways of realizing the right to work by citizens under martial law is increasing.

Analysis of recent researches and publications. Analysis of recent research and publications. Such scientists as: T. Gerasimov, T. Glynska, V. Lytvynenko, O. Lukyanchikov, D. Novikov, A. Shvets and others were engaged in the study of the theoretical and practical essence of the chosen topic. In addition, the following scientists paid attention to the legal regulation of labor relations under martial law in Ukraine in their works: V. Andriiv, M. Lukashevich, M. Doronina, N. Yesinov, L. Nikolayeva, D. Shvets, and others.

Purpose of research is to investigate labor behavior, which is a complex of individual and group actions and deeds that determine the direction and intensity of a person's performance of their labor function and factors that negatively affect labor behavior. And also consider the legislation of Ukraine, which concerns the regulation of labor relations during the period of martial law and analyze the changes that took place in the field of labor relations after the declaration of martial law in the state and how they affected the labor behavior of the employee.

Article's main body. A special role in solving this issue is played by the principles, methods and ways of motivating work, which act as a leading organizational and economic tool for managing the work behavior of employees. In this regard, solving both theoretical and practical problems of labor behavior management through the use of new socio-economic methods of labor motivation, which would make it possible to increase the interest of workers to work productively and effectively in various spheres of the economy, becomes important. Modern labor relations increasingly single out the employee's behavior as an important characteristic of his labor potential, the quality of which depends on the effectiveness of the team's work and the survival of the enterprise, institution or organization in an unpredictable economic environment. Therefore, the study of labor behavior as a form of employee activity and the determination of the main factors influencing it is quite relevant in this period of time.

Conclusions and prospects for the development. Formation of labor behavior of employees is an actual and complex process that requires a systematic approach. According to the results of the research, it was established that the essence of labor motivation is to develop such a system of incentives that would satisfy all the needs of the employee in the best way and would interest him in achieving better results of his activity. This will help increase labor productivity, increase the income and profits of enterprises, as a result of which the material situation of employees will improve, which is the key to successful motivation to work.

Keywords: labor legislation, martial law, labor behavior, labor function, professional development, stimulation, motivation, wages, working conditions.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Шевєрдіна В. І. Деякі аспекти формування трудової поведінки у період воєнного стану. *Право та інновації*. 2024. № 3 (47). С. 57–62.