

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

STATE REGULATION OF LABOR RELATIONS UNDER MARITAL LAW

Дрозд О.Ю., д.ю.н., професор,
професор кафедри поліцейського права
Національної академії внутрішніх справ,
заслужений діяч науки і техніки України
<https://orcid.org/0000-0002-4514-6594>
alex0674682444@gmail.com

Сорока Л.В., д.ю.н., професор,
завідувач відділу аспірантури і доторантури
Науково-дослідного інституту публічного права

Миськів Л.І., д.ю.н., професор, головний науковий співробітник
Науково-дослідного інституту публічного права

У статті на підставі аналізу теоретичних підходів щодо трактування «державне регулювання» та «трудова відносина» визначено, що державне регулювання – це система заходів та політики, які приймаються та здійснюються урядом або державними органами з метою впливу на економічний, соціальний, політичний та інші сфери життя суспільства з метою досягнення певних цілей або регулювання певних процесів. З'ясовано, що трудові відносини відображають взаємовідносини між працівниками та роботодавцями в процесі виробництва та організації праці. Ці відносини охоплюють різні аспекти, включаючи права та обов'язки працівників і роботодавців, умови праці, заробітну плату, безпеку на роботі та багато інших аспектів. Зроблено висновок, що державне регулювання трудових відносин в Україні може зазнати суттєвих змін під час воєнного стану або в умовах збройного конфлікту. На стан державного регулювання трудових відносин може впливати: 1) мобілізація та призов; 2) обмеження прав та свобод; 3) економічні виклики; 4) безпека на роботі; 5) робочий час та графіки; 6) соціальні гарантії. Проаналізовані норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким встановлені особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану. Зазначено, що законодавство та заходи, які вводяться у період дії воєнного стану, можуть бути тимчасовими та спрямованими на забезпечення безпеки та стабільності в країні. Тому усі сторони трудових відносин повинні дотримуватися принципів права та прав людини в межах своїх можливостей.

Ключові слова: державне регулювання, воєнний стан, трудові відносини, трудові права та обов'язки, державні гарантії, працівник, роботодавець, умови праці, особливі умови праці.

In the article, based on the analysis of theoretical approaches to the interpretation of «state regulation» and «labor relations», it is determined that state regulation is a system of measures and policies adopted and implemented by the government or state bodies with the aim of influencing the economic, social, political and other spheres of social life with the aim of achieving certain goals or regulating certain processes. It was found that labor relations reflect the relationship between employees and employers in production process and work organization. These relationships cover various aspects, including the rights and responsibilities of employees and employers, working conditions, wages, safety at work and many other aspects. It was concluded that state regulation of labor relations in Ukraine may undergo significant changes during martial law or in conditions of armed conflict. The state of state regulation of labor relations can be influenced by: 1) mobilization and conscription; 2) restriction of rights and freedoms; 3) economic challenges; 4) safety at work; 5) working hours and schedules; 6) social guarantees. Analyzed the norms of the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law», which establishes the peculiarities of the regulation of labor relations during the period of martial law. It is noted that legislation and measures introduced during the period of martial law may be temporary and aimed at ensuring security and stability in the country. Therefore, all parties to labor relations must comply with the principles of law and human rights within their capabilities.

Key words: state regulation, martial law, labor relations, labor rights and obligations, state guarantees, employee, employer, working conditions, special working conditions.

Вступ. Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, передбачені статтями 43–46 Конституції України. Разом з тим відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Зокрема не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції [1]. Відповідно до підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2] в Указі Президента України про введення воєнного стану [3] зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [5].

Тобто в умовах воєнного стану державне регулювання трудових відносин може зазнати суттєвих змін, оскільки головним пріоритетом держави стає забезпечення національ-

ної безпеки, оборони та військового потенціалу. Важливо врахувати, що ці зміни зазвичай є тимчасовими та обмеженими часовим періодом, – поки триває воєнний стан.

Метою статті є – визначення особливостей державного регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану з розкриттям його категорійно-поняттєвого розуміння та сучасного нормативного забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Аналіз особливостей державного регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану логічно розпочати з розкриття його складових, що сукупно формують означений правовий концепт як самостійне юридичне явище.

Уточнимо, що загалом регулювання у словниках визначається як: спосіб та механізм підпорядковувати що-небудь певній планомірній організації дій або функції управління, що забезпечує функціонування та розвиток явищ і процесів у межах заданих кількісно-якісних параметрів. Залежно від використовуваних форм і методів розрізняють правове регулювання (прийняття відповідних законів), пряме чи адміністративне регулювання (видання указів, розпоряджень, постанов, на які спирається вико-

навча влада) і непряме регулювання (використання економічних, фінансових важелів: цінова, податкова, кредитна політика та ін.) [5; 6].

На думку вчених державне регулювання – це: це сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу держави (її органів) [7] на щось важливе для неї (суспільні відносини, суспільного способу виробництва, суспільний розвиток тощо) з метою досягнення корисних для суспільства результатів [8, с. 92], стабілізації [7] або для створення необхідних передумов, що відповідатимуть цілям і завданням державної політики у відповідній сфері та національним інтересам держави [9].

Таким чином, державне регулювання – це система заходів та політики, які приймаються та здійснюються урядом або державними органами з метою впливу на ключові сфери життя суспільства з метою досягнення певних цілей або регулювання певних процесів.

Означене визначення дає зрозуміти, що така діяльність (реалізація впливу) може спрямовуватись на різні сфери суспільного життя, у тому числі задля:

1) збалансування економічних процесів, забезпечення стабільності та сприяння економічному зростанню (монетарна політика, бюджетна політика, податкова політика тощо);

2) забезпечення соціальної справедливості та добробуту населення (соціальне забезпечення, регулювання ринків праці, охорона здоров'я, освіта тощо);

3) збереження природи та забезпечення сталих ресурсів (нормативи щодо викидів, охорони та захисту водного ресурсу, лісового господарства тощо);

4) встановлення правопорядку у виборчих процесах (процедури реалізації права голосу);

5) забезпечення конкуренції на ринках, запобігання монополізації та зловживанням домінуючим становищем на ринку (засади здійснення господарської діяльності);

6) збереження та розвиток культурних цінностей (відповідні заходи охорони);

7) належної діяльності медіа (встановлення обов'язків суб'єктів у сфері медіа, контроль і нагляд у цій сфері);

8) забезпечення національної безпеки та оборони держави (державна політика, що гарантує суспільству і кожному громадянину захист від загроз) тощо.

Отже, метою державного регулювання є забезпечення балансу між різними інтересами суспільства, забезпечення сталого розвитку, соціальної справедливості та безпеки. Важливо, щоб регулювання було ефективним, справедливим і відповідало потребам суспільства на різних етапах розвитку.

Ведучи мову про державне регулювання трудових відносин, слід розуміти, що це різновид регулювання соціальної сфери. Трудові відносини відображають взаємовідносини між працівниками та роботодавцями в процесі виробництва та організації праці. Ці відносини охоплюють найрізноманітніші аспекти, включаючи права та обов'язки працівників і роботодавців, умови праці, заробітну плату, безпеку на роботі та багато інших.

Основні складові трудових відносин є такими: 1) права та обов'язки працівників: а) професійні права та обов'язки працівників охоплюють такі аспекти, як виконання робочих завдань, дотримання робочого графіку, дисципліна на роботі тощо; б) професійні обов'язки роботодавців включають в себе забезпечення безпечних та комфортних умов праці, вчасну виплату зарплати, дотримання трудового законодавства; 2) заробітна плата (включаючи всі вигоди та бонуси, які можуть бути надані працівнику); 3) умови праці – безпекові та організаційні; 4) трудовий контракт як інструмент врегулювання відносин між працівником і роботодавцем, який встановлює умови зайнятості, заробітну плату, графік роботи, права та обов'язки сторін; 5) трудове законодавство у вияві сукупності законів та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють трудові

відносини та встановлюють права і захист працівників і роботодавців, у тому числі питання звільнення, відпусток, оплати робочого часу та багато інших; 6) професійні спілки – групи, до яких можуть входити працівники для захисту своїх прав і інтересів у відносинах з роботодавцем задля отримання вигод для своїх членів.

Отже, трудові відносини є важливим аспектом суспільства та господарювання, а їх належне державне регулювання сприяє забезпеченню справедливих та ефективних умов працевлаштування, безпосереднього втілення реалізованого права на працю та виробництва товарів і послуг, тим більше – в умовах воєнного стану.

З початком повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну 24 лютого 2022 року та введення воєнного стану, 15 березня 2023 року був прийнятий Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [10]. Метою якого було врегулювати проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [10].

Визначимо, які особливості зазначений законом передбачив при врегулювання трудових відносин в умовах воєнного стану:

– *трудоий договір*: при укладенні трудового договору сторони самі визначають його форму, а при прийнятті на роботу така його умова, як випробувальний термін може встановлюватися для будь-якої категорії працівників (наприклад, щодо неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб не можна було встановлювати випробування). Крім того, з метою усунення кадрового дефіциту роботодавцям дозволили за відсутності працюючих працівників, які з певних причин не можуть виконувати свої трудові обов'язки – оперативного залучати до виконання роботи нових працівників та укласти з ними строкові договори на період дії воєнного стану [10; 11];

– *переведення та зміни істотних умов праці*: роботодавцям дозволили без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують життю чи критично потребам людей. Але за певних умов: на території не ведуться бойові дії (якщо ведуться, то лише за згодою працівника); немає протипоказань за станом здоров'я; оплата не нижче середньої за попередньою роботою [10; 11];

– *розірвання трудового договору з ініціативи працівника та роботодавця*: ініціаторами звільнення можуть бути як працівники, так і роботодавці: а) працівники мають право розірвати трудовий договір негайно, якщо: підприємство розташоване в зоні бойових дій; є загроза їхньому життю і здоров'ю (виняток: працівники критичної інфраструктури або залучені до суспільно корисних робіт; б) роботодавцям дозволяється звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) – з першого дня виходу на роботу. Роботодавець також може звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а також за відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль [10; 11];

– *встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку*: нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати; до 40 годин на тиждень – скорочений робочий час, передбачений для працівників із скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати; роботодавець визначає час початку й закінчення щоденної роботи (зміни). Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 години поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 годин. Додатково скасовуються: заборона роботи у вихідні дні; скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем; обмеження для надурочних робіт [10; 11];

– *обмін документами, організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця*: у районах активних бойових дій роботодавець самостійно визначає порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів, а також може використовувати альтернативні способи (наприклад, шляхом електронної комунікації) але з обов'язковим дотриманням щодо забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці [10; 11];

– *робота в нічний час*: вночі не можуть працювати без їхньої згоди вагітні жінки, матері дітей до одного року, а також особи з інвалідністю, яким протипоказана така робота. Інші жінки й працівники з дітьми за згодою можуть працювати на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучатися до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, їздити у від'їздження. Скорочений робочий час вночі скасовано [10; 11];

– *залучення до роботи деяких категорій працівників*: дозволено залучати до роботи жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, але за їх згодою і якщо вони не є вагітними або не мають дитину віком до одного року [10; 11];

– *оплата праці*: роботодавці мають докладати максимум зусиль, щоби своєчасно виплачувати зарплату. І хоча закон допускає порушення строків оплати внаслідок бойових дій або інших обставин непереборної сили, це не звільняє роботодавців від обов'язку виплати заробітної плати. Вони мають зробити це одразу після відновлення діяльності [10; 11];

– *відпустки*: роботодавець може обмежити тривалість відпустки за поточний робочий рік 24 календарними днями та може відмовити у наданні невикористаних відпусток за попередні роки. Також закон дозволяє відмовити у відпустці працівникам на об'єктах критичної інфраструктури. Виняток – відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до трьох років. Водночас працівник може попросити про неоплачувану відпустку на будь-який строк – проти 15 днів на рік у мирний час. Роботодавець зобов'язаний надати працівникові, який виїхав за кордон або набув статусу ВПО, на його вимогу, відпустку без оплати до 90 днів [10; 11];

– *призупинення дії трудового договору*: якщо внаслідок військової агресії неможливе надання та виконання роботи, закон допускає тимчасове призупинення дії трудового договору. Трудові відносини при цьому зберігаються. Про це роботодавець і працівник мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб [10; 11];

– *діяльність профспілок*: роботодавці незобов'язані відраховувати кошти профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, в свою

чергу профспілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями [10; 11];

– *відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України*: вперше в законодавстві передбачено відшкодування, яке повинно буде здійснюватися за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством [10; 11];

– *державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану*: усі позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю можуть здійснюватися за заявою працівника або профспілки, самостійно ініціювати такі перевірки державний орган нагляду і контролю – не може, а також не може накласти штраф. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються: за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»; за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації; у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року [10; 11].

Аналіз вищезначеного матеріалу дає зрозуміти, що основні зусилля нормотворців були спрямовані на те, щоб досягти балансу між безпековою ситуацією в країні з основами економічного розвитку у кореляції з необхідністю дотримання та «допустимого обмеження» основоположних прав працюючих та роботодавців.

Очевидно, такі зміни є вагомим доповненням до трудового законодавства та допомагають врегулювати болючі питання в трудових відносинах в умовах воєнного стану. Проте, зважаючи на дещо розмитий характер деяких положень, виникають сумніви щодо стабільності становища працівників та роботодавців відповідно до вищезгаданих нововведень. Наприклад, у мирний час Кодекс законів про працю України забороняє звільняти працівника за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності або відпустки (стаття 40). У воєнний час така норма перестає працювати, проте підстави для звільнення, зазначені у статті 40 цього Кодексу, залишаються актуальними [12].

Але важливо відзначити, що воєнний стан – це надзвичайна ситуація і законодавство та заходи, які вводяться, можуть бути тимчасовими та спрямованими на забезпечення безпеки та стабільності в країні. Тому усі сторони трудових відносин повинні дотримуватися принципів права та прав людини в межах своїх можливостей.

Висновки. Державне регулювання трудових відносин в Україні закономірно зазнає суттєвих змін під час воєнного стану. Такі зміни є досить різноманітними, адже перебувають в залежності від обставин (безпекової ситуації, стану економіки тощо) і рішень тієї чи іншої гілки влади, зокрема щодо: 1) мобілізації та призову, адже призов громадян до військової служби чинить безпосередній вплив на розвиток трудових відносин індивідуалізованих суб'єктів, що може бути наслідком як відсутності працівника на роботі (втрати робочого місця), так і закриття організації загалом (у випадку призову саме роботодавця до військової служби); 2) обмеження прав та свобод, що має прояв як у аспекті особливостей реалізації права на працю, так і у забороні на вчинення певних дій (діяльності) або навпаки – виникнення нових зобов'язань щодо обов'язковості їх

вчинення; 3) забезпечення соціальних гарантій, зокрема для військовослужбовців та їх сімей, а також для громадян, які постраждали внаслідок конфлікту, що може бути одним з інструментів трудової реабілітації; 4) вжиття заходів щодо стабілізації економічної ситуації,

що матиме наслідком впровадження гнучкості в структурі зайнятості; 5) перехід на посилений режим роботи для ефективного функціонування державних служб та захисту громадян в умовах воєнного стану, що змінить усталений ритм роботи таких організацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
3. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022. *Верховна Рада України*. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>
4. Відповіді на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу. Міністерство економіки України, 2023. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=10d196f4-2218-45bd-a6df-34048ce35032&title=VidpovidNaPoshireniPitanniaZiSferiTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoChasu>
5. Регулювання. Фармацевтична енциклопедія, 2023. URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/1053/regulyuvannya>
6. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та СД). Уклад, і голов, ред. В.Т. Бусел. ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
7. Адамовська В. С. Механізм державного регулювання економіки та вибір напрямку економічної політики в сучасних умовах господарювання. Державне управління: удосконалення та розвиток, 2017. № 4. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1063>
8. Малиш Н. А. Макроекономіка. МАУП, 2007. 184 с.
9. Дрозд О., Оксін В. Державне регулювання посередницької діяльності у сфері працевлаштування. *Juris Europensis Scientia*, 2023. Випуск 1. С. 51-55. URL: http://jes.nuoua.od.ua/archive/1_2023/9.pdf
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
11. Трудові відносини під час воєнного стану в Україні: що змінилося? Державна служба України з питань праці, 2023. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia/>
12. Особливості та недоліки організації трудових відносин в умовах воєнного стану. Право в умовах війни, 2023. URL: <https://law-in-war.org/osoblyvosti-ta-nedoliky-organizacziyi-trudovyh-vidnosyn-v-umovah-voennogo-stanu/>