

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.105

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-6/38>

### ЗАКОНОДАВСТВО, ЩО РЕГУЛЮЄ ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯ ЙОГО СКАСУВАННЯ

### LEGISLATION GOVERNING THE ISSUES OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS, SOCIAL DIALOGUE IN THE CONDITIONS OF THE LEGAL REGIME OF MARTIAL STATE AND AFTER ITS AVOIDANCE

Яцишин В.В., Ph.D. з права, адвокат,  
доцент загальноосвітньої кафедри  
Одеська міжнародна академія

У статті досліджено актуальні зміни у законодавстві, що зумовлені введенням в Україні правового режиму воєнного стану і адаптації трудових відносин до викликів та проблем воєнного часу. Питання приведення трудового законодавства до вимог часу є напрощуд актуальним, однак не слід забувати і про необхідність формування законодавчої бази, що буде застосована після припинення чи скасування воєнного стану та післявоєнної відбудови держави.

В Україні законодавець вже прийняв низку нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини як в умовах воєнного стану так і після його припинення чи скасування. За період воєнного стану було прийнято два основних закони, це – Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Закон України «Про колективні угоди та договори».

У статті розглянуто законодавчі новації передбачені вказаними законами, а також проаналізовано й інші нормативно-правові акти, що були прийняті в умовах правового режиму воєнного стану та прямо чи опосередковано відносяться до регулювання колективних трудових відносин та соціального діалогу.

З'ясовано, що суттєвий недолік законодавчого регулювання порядку укладання колективних договорів та угод із прийняттям Закону України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» був усунутий та встановлено на законодавчому рівні основні принципи колективно-договірного регулювання колективних трудових відносин. Хоча і до цього часу в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» було визначено основні принципи соціального діалогу в сфері праці, вказані поняття (принципи соціального діалогу в сфері праці та принципи колективно-договірного регулювання) не є тотожними. Більше того, результатом соціального діалогу є укладення колективних договорів і угод, а принципи колективно-договірного регулювання трудових відносин є відмінними за застосуванням адже охоплюють і час після прийняття колективних договорів і угод.

Акцентовано увагу на інших недоліках правового регулювання та наявних прогалинах у прийнятих в період дії воєнного стану нормативно-правових актах.

**Ключові слова:** воєнний стан, соціальний діалог, трудове законодавство в умовах воєнного стану, колективний договір, колективні договори і угоди, принципи колективних трудових відносин.

The article examines the actual changes in legislation caused by the introduction of the legal regime of martial law in Ukraine and the adaptation of labor relations to the challenges and problems of wartime. The issue of bringing labor legislation up to date with the requirements of the times is surprisingly relevant, but one should not forget about the need to form a legislative framework that will be applied after the termination or abolition of martial law and post-war reconstruction of the state.

In Ukraine, the legislator has already adopted a number of normative legal acts regulating labor relations both under martial law and after its termination or cancellation. During the period of martial law, two main laws were adopted: the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" and the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts".

The article examines the legislative innovations provided for by the specified laws, as well as analyzes other normative legal acts that were adopted under the conditions of the legal regime of martial law and directly or indirectly refer to the regulation of collective labor relations and social dialogue.

It was found that a significant deficiency in the legislative regulation of the procedure for concluding collective agreements and agreements with the adoption of the Law of Ukraine No. 2937-IX "On Collective Agreements and Agreements" was eliminated and the basic principles of collective agreement regulation of collective labor relations were established at the legislative level. Although until now the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" defined the basic principles of social dialogue in the field of labor, the specified concepts (principles of social dialogue in the field of labor and principles of collective agreement regulation) are not identical. Moreover, the result of social dialogue is the conclusion of collective agreements and agreements, and the principles of collective-contractual regulation of labor relations are different in their application because they also cover the time after the adoption of collective agreements and agreements.

Attention is focused on other shortcomings of legal regulation and existing gaps in the regulatory and legal acts adopted during the period of martial law.

**Key words:** martial law, social dialogue, labor legislation under martial law, collective agreement, collective agreements and agreements, principles of collective labor relations.

**Постановка проблеми.** Вже більше ніж за два роки війни можна зробити висновок про те, що війна, в певному розумінні, лише посилила євроінтеграційні процеси як в середині держави так і зацікавленість у шонайшвидшій інтеграції нашої держави до ЄС самих країн-членів ЄС. В цьому контексті невідкладно рухається вперед гармонізація законодавства України із законодавством

ЄС. За таких обставин, низка нормативно-правових актів була прийнята у 2022, 2023 роках, що по-перше регулює трудові відносини в умовах правового режиму воєнного стану, а по-друге є засобом приведення у відповідність трудового законодавства України до законодавства ЄС.

За таких обставин дослідження питань зміни трудового законодавства України та його складових: законодав-

ства, що регулює колективні трудові відносини та відносини соціального діалогу є напрочуд актуальним.

**Мета статті. Метою цієї статті** є намагання автора дослідити динаміку та розвиток законодавства, що регулює питання колективних трудових відносин та відносин соціального діалогу у воєнний час (в умовах правового режиму воєнного стану) та після припинення чи скасування воєнного стану.

**Аналіз останніх публікацій.** Дослідженню питань розвитку трудового законодавства в умовах правового режиму воєнного стану велику увагу приділяли такі вчені як: Бурак В.Я., Гришина Ю.М., Запара С.І., Маньгора Т.В., Пилипенко П.Д., Чанишева Г.І. та інші.

Зазначені науковці зробили значний вклад у формування наукового бачення розвитку та адаптації трудового законодавства до викликів воєнного часу. Проте, наукова дискусія стосовно аналізу законодавства, що регулює питання колективних трудових відносин та відносин соціального діалогу залишається актуальною.

**Вклад основного матеріалу.** 24 лютого 2024 року Президент України підписав Указ «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року, № 64/2022 [4] яким введено правовий режим воєнного стану на всій території держави і який діє і на теперішній час.

24 березня 2022 року набрав чинність Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8] який не лише вносив зміни в інші, діючі нормативно-правові акти, а і сам встановлював нові дії трудового законодавства та науки трудового права юридичні інструменти.

Так, вперше законодавчо було встановлено процедуру призупинення дії окремих положень колективного договору, регулювання діяльності профспілок в умовах правового режиму воєнного стану, спрощено документообіг під час війни, встановлено сферу застосування Закону в умовах дії правового режиму воєнного стану.

Як зазначають Чанишева Г.І. та Гришина Ю.М., і з чим не можна не погодитись, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX на профспілки, їх об'єднання покладено нову функцію – функцію максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави. Водночас ця функція є певною мірою декларативною, оскільки зазначеним Законом не передбачені конкретні повноваження профспілок з її реалізації за аналогією з іншими основними функціями (представницькою, захисною, громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, додержанням мінімальних трудових гарантій, передбачених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») [1, с. 195].

Поряд із цим, Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є важливим кроком на шляху до належного регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

12 травня 2022 року був прийнятий Закон України № 2253-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [5] яким окрім гарантій забезпечення рівності трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці було здійснено деталізацію сторін колективного договору та визначено поширення колективного договору на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників [5].

На нашу думку, зазначеним законом законодавець продовжив нормативно регулювати трудові відносини в умо-

вах воєнного стану, а також встановлювати додаткові, нові для вітчизняного трудового законодавства гарантії недискримінації, що є вкрай важливим.

23 лютого 2023 року був прийнятий Закон України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори», що набере чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 цього розділу, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону [7].

І хоча вказаний Закон № 2937-IX повністю набере чинності після шести місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, позитивним є те, що законодавцем вже розпочатий процес формування трудового законодавства, що буде діяти після припинення чи скасування воєнного стану.

На нашу думку, досить вдалим є аналіз Чанишевої Г.І. структури побудови Закону України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори», вчена пише, що крім визначення понять колективної угоди та колективного договору, потрібно відзначити вдалу і логічну структуру Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року. На відміну від чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-XII нормами окремих розділів нового Закону врегульовані колективні переговори, колективні угоди та колективні договори (відповідно розділи II, III і IV). Виокремлення в розділі II норм про колективні переговори з укладення колективних угод та договорів відповідає практиці МОП, яка розглядає колективні переговори як одну з основних форм здійснення соціального діалогу [10, с. 112].

Доцільно відмітити, що із прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [9] було встановлено на законодавчому рівні не лише понятійно-категорійний апарат соціального діалогу в сфері праці, а і визначено основні принципи соціального діалогу у сфері праці. Водночас, діючою редакцією Закону України від 01.07.1993 року № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» [6] основні принципи колективно-договірного регулювання не встановлені.

Зазначена прогалина була усунута у новому Законі України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори». Статтею 3 вказаного Закону встановлено основні принципи колективно-договірного регулювання серед яких зазначено: законність і верховенство права; незалежність, рівноправність, репрезентативність сторін колективних переговорів; свобода та добровільність переговорів, прийняття реальних зобов'язань; обов'язковість розгляду пропозицій сторін колективних переговорів; взаємна повага та пошук компромісних рішень; конструктивність та взаємодія; пріоритет узгоджувальних процедур; обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання взятих зобов'язань; недопущення дискримінації [7].

На нашу думку, суттєвий недолік законодавчого регулювання порядку укладання колективних договорів та угод із прийняттям Закону України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» був усунутий та встановлено на законодавчому рівні основні принципи колективно-договірного регулювання колективних трудових відносин. Хоча і до цього часу в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» було визначено основні принципи соціального діалогу в сфері праці, вказані поняття (принципи соціального діалогу в сфері праці та принципи колективно-договірного регулювання) не є тотожними. Більше того, результатом соціального діалогу є укладання колективних договорів і угод, а принципи колективно-договірного регулювання трудових відносин є відмінними за застосуванням адже охоплюють і час після прийняття колективних договорів і угод.

Поряд із цим, потребує більш детального встановлення порядку дій визначений в Законі України № 2937-IX «Про

колективні угоди та договори» відповідно до якого колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів та визначених повноважень суб'єктів сторін [7].

Така норма є відносно позитивною, адже на практиці ведення діяльності юридичними особами не рідко функціонують відокремлені підрозділи, що територіально віддалені або виконують відмінні від інших підрозділів функції та завдання. Законом № 2937-IX детально не регламентовано порядок набуття відокремленими підрозділами повноважень щодо участі в якості сторони колективних трудових відносин та укладення колективного договору, що робить вказану норму такою, що має ознаки декларативної.

Водночас, чи будуть укладатися колективні договори у відокремлених структурних підрозділах за новим Законом та як вирішити такі прогалини правозастосовча практика покаже лише час. Поряд із цим, законодавець також має і час і можливості усунути такі прогалини.

Маньгора Т.В. пише про те, що реалізація положень прийнятого Закону (Закон України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори»), що стосуються зобов'язань України у сфері європейської інтеграції, сприятиме посиленню діалогу та співробітництва щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, гендерної рівності та недискримінації. Зазначені реформи, у разі їх успішного впровадження, наблизять національне законодавство до права, стандартів та практики Європейського Союзу в сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей [3, с. 392].

На нашу думку, дійсно, Закон України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» гармонізує та приводить у відповідність до законодавства ЄС законодавство України, однак казати про те, що вказаний Закон сприятиме посиленню діалогу та співробітництва щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, гендерної рівності та недискримінації є передчасним. Вбачаємо, що такі позитивні досягнення, які зазначає автор, із прийняттям вказаного Закону можливі лише в сукупності

та подальшій неухильній нормотворчості пов'язаній із лібералізацією бізнес-процесів в Україні, пом'якшенням податкового законодавства та цифровізації економіки, а також встановлення економічних стимулів з боку держави для сторін соціального діалогу, що належно реалізують права та обов'язків визначені законодавством.

**Висновки.** Враховуючи аналіз вищенаведеного матеріалу, можна зробити висновок, що Україна неспинно рухається в питанні гармонізації та приведення у відповідність законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Поряд із прийняттям нормативно-правових актів, що регулюють колективні трудові відносини в умовах правового режиму воєнного стану приймаються й нормативно-правові акти, що будуть регулювати колективні трудові відносини у післявоєнний час.

Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вперше встановив процедуру призупинення дії окремих положень колективного договору, частково забезпечив регулювання діяльності профспілок в умовах правового режиму воєнного стану, спростив документообіг під час війни, що є важливими аспектами забезпечення трудових відносин в умовах воєнного стану.

Закон України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» є позитивним кроком на шляху до розбудови держави. Вказаний закон має ряд позитивних підходів до регулювання колективних трудових відносин це – як і посилення теоретичної бази та визначення на рівні Закону основних принципів колективно-договірного регулювання так і низка практичних аспектів, що гармонізують вітчизняне трудове законодавство та приводять його у відповідність до законодавств Європейського Союзу.

На нашу думку, оскільки Україна порівняно молода держава, в якій лише формується власне законодавство, однак вже вперше у своїй історії держава стикається із викликами війни, питання розвитку законодавства, що регулює колективні трудові відносини та відносини соціального діалогу є важливим і вкрай необхідним підґрунтям для функціонування суспільних інститутів як у воєнний час так і для забезпечення післявоєнної відбудови держави.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 4 (2022): 195–201.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.4.
3. Маньгора, Т., Калеников, М., & Мазур, Р. (2024). Реформа колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні: актуальні питання. *Актуальні питання у сучасній науці*. (1 (19)).
4. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.3.
7. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2021 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
9. Про соціальний діалог в Україні: *Верховна Рада України*; Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.
10. Чанишева Г.І. (2023). Розвиток колективного трудового права в умовах інформаційного суспільства: зб. тез доповідей XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист». С. 111.