

Володимир Киян
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Навчально-наукового інституту
права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЩОДО РЕАЛІЙ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА ПЕРСПЕКТИВ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД

Введення воєнного стану в Україні дало значний та багатогранний вплив на вимушені зміни трудового законодавства, спричинивши як оперативні зміни для реагування на кризову ситуацію, так і заклавши підґрунтя для подальших трансформацій. Зокрема, було запроваджено спрощені процедури оформлення трудових відносин, де укладення трудового договору допускалося в усній формі з подальшим письмовим оформленням після припинення воєнного стану. Активно врегульовувалися питання дистанційної роботи, запроваджувалися особливості її організації в умовах воєнного стану. Дія деяких норм трудового законодавства була призупинена або змінена на період воєнного стану для забезпечення оперативності управління та збереження робочих місць (наприклад, щодо строків попередження про звільнення). Виникли нові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, пов'язані з веденням бойових дій або іншими обставинами воєнного характеру. Встановлювалися особливості оплати праці, надання відпусток (у тому числі без збереження заробітної плати) та інших соціальних гарантій в умовах воєнного стану. Усі ці зміни здійснювалися шляхом ухвалення низки законів та підзаконних актів, спрямованих на регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, одним із таких є Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1].

Ці та інші факти стали своєрідним «тестом на міцність» для існуючого трудового законодавства, виявивши його прогалини, нечіткість та невідповідність сучасним реаліям, особливо в умовах форс-мажорних обставин. Також воєнний стан підкреслив нагальність ухвалення нового Трудового кодексу України, який би враховував сучасні тенденції у сфері праці, міжнародні стандарти та досвід воєнного часу. Зросла увага до питань захисту прав працівників в умовах війни, зокрема, щодо збереження робочих місць, виплати заробітної плати та надання соціальних гарантій.

Тому стало очевидною потреба в більш гнучкому та адаптивному трудовому законодавстві, яке могло б ефективно реагувати на непередбачувані кризові ситуації, що і обумовлює актуальність тематики.

Разом з тим, незважаючи на внесення низки сучасних змін до трудового законодавства, чинний Кодекс законів про працю України (КЗпП України) [2], хоч і застарілий та постійно коригується, залишається ключовим інструментом регулювання трудових відносин. Це свідчить про його важливість як базового документа у цій сфері.

Проте в умовах плинного законодавства роботодавці часто використовують його недоліки, та приймають працівників з порушеннями умов оформлення трудових відносин і здебільшого з метою уникнення або зменшення податкових виплат за їхню працю, чим завдається шкода як самим працівникам, так і державі.

На нашу думку, однією з причин такого стану речей є значна кількість відсилочних норм та недостатня чіткість імперативних положень у трудовому законодавстві України. Зокрема, стаття 24 КЗпП України, яка визначає укладення трудового договору, як правило, у письмовій формі, і залишає значний простір для різного тлумачення та маніпуляцій з боку роботодавців. Адже, якщо норма сформульована неоднозначно, вона не сприймається як безумовно обов'язкова і, як правило, застосовується роботодавцем на основі суб'єктивної оцінки.

Наприклад, стаття 24 КЗпП України передбачає для окремих категорій працівників обов'язкове укладення письмового трудового договору. Однак цей перелік не є вичерпним, а окремі положення сформульовані нечітко, що ускладнює їх практичне застосування та пошук інших випадків, які підпадають під цю вимогу. А для працівників, які бажають убезпечити свої права саме шляхом укладення письмового договору, практично неможливо самотійно, без допомоги фахівців, знайти необхідний перелік таких випадків.

Наразі з урахуванням Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ця норма щодо форми укладення трудового договору носить погоджувальний між сторонами характер, проте це виключно тимчасовий захід на період введення воєнного стану, що потребуватиме належного вдосконалення.

Також у попередніх редакціях статті 21 КЗпП України визначалося, що трудовий договір є угодою між працівником і роботодавцем про виконання ними своїх обов'язків з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Проте в редакції Закону України від 30.03.2020 № 540 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» зазначену норму було вилучено. Вважаємо, що це вилучення також має носити тимчасовий характер, і цю норму доцільно повернути у попередню редакцію з метою зменшення можливостей для зловживань сторонами трудового договору після завершення воєнного стану.

На жаль, політичні дискусії та воєнні дії відтермінували ухвалення Трудового кодексу, на який так довго чекають [3]. Разом з тим ухвалення

сучасного Трудового кодексу, який би враховував європейські стандарти, нові форми зайнятості та забезпечував баланс інтересів працівників і роботодавців, з урахуванням тривалості змін до КЗпП, сприятиме усуненню наявних прогалин у трудовому законодавстві та відкриє шлях для нових форм трудових договорів. Очікується, що майбутній Трудовий кодекс врахує наявні недоліки та, за умови належного застосування, забезпечить захист прав та інтересів обох сторін трудового договору.

Успішна реалізація цих напрямів вимагатиме скоординованих зусиль держави, роботодавців, профспілок та громадянського суспільства. Врахування міжнародного досвіду та кращих практик також буде важливим для побудови сучасної та справедливої системи трудових відносин в Україні після перемоги.

Разом з тим треба враховувати, що будь-які війни з часом закінчуються і настає післявоєнний період відновлення, що може тривати довше ніж тривала війна і є не менш важливим у процесі законотворчої діяльності. Адже після закінчення війни саме людський капітал стане головним ресурсом для відновлення та подальшого розвитку економіки України. Тому вдосконалення ефективної системи трудових відносин, яка б забезпечувала гідні умови праці, захисту прав працівників та сприяла їхньому професійному зростанню, є критично важливою для залучення, утримання та мотивації кваліфікованих кадрів.

Це можливо шляхом зменшення внутрішньої та зовнішньої міграції працівників, втрати робочих місць, стабілізації та розвитку галузевої структури економіки, а також вдосконаленням гнучких та адаптивних механізмів регулювання трудових відносин, які б відповідали новим реаліям.

Доцільно продовжувати подальший розвиток нових форм зайнятості (дистанційна робота, фріланс, платформна зайнятість) та активне впровадження нових технологій. Трудове законодавство має бути адаптовано до цих змін, забезпечуючи захист прав працівників у нових умовах праці.

Воєнний стан виявив як слабкі, так і сильні сторони існуючої системи трудових відносин. Тому проведення наукових досліджень та аналіз цього досвіду є важливим для розробки більш стійких та ефективних механізмів регулювання праці в майбутньому.

Отже, вдосконалення трудових відносин в Україні в післявоєнний період є не просто бажаним, а життєво необхідним для успішного відновлення економіки, забезпечення соціальної справедливості, європейської інтеграції та сталого розвитку країни. Це комплексне завдання, яке потребує системного підходу та активної участі всіх зацікавлених сторін.

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08><https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1195>

3. Проект трудового кодексу від 08.11.2019 № 2410. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331