

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Заворотченко Д. О.

студентка юридичного факультету

*Науковий керівник: **Марченко О. В.***

доктор юридичних наук,

професор кафедри цивільного, трудового та господарського права

Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

м. Дніпро, Україна

Організація трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану представляє собою особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств в країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами у період дії режиму воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»[1, с. 354].

Оскільки держава надає умови для того, щоб в повному обсязі громадяни України здійснювали право на працю, то й гарантуються рівні можливості громадянам обрати професії та рід своєї трудової діяльності. Крім того, держава реалізує програми для професійно-технічного навчання, а також для підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб.

Ми можемо спостерігати, що в період війни мають місце обмеження права на вільний вибір своєї праці та право на страйки для того, щоб захистити свої власні інтереси.

Слід відмітити, що здійснення саме чіткого правового регулювання зможе забезпечити якісне існування трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні, але враховуючи це, слід не забувати про сучасні проблеми законодавчого регулювання відносин, пов'язаних з працею громадян, котрі в свою чергу є доволі поширеними.

В умовах воєнного стану трудове право продовжує розвиватися і відбувається реформування трудового законодавства, враховуючи деякі напрями. Розкриття цих основних напрямів розвитку трудового права в теперішній складний період допоможе більш детально зрозуміти роль і значення трудового права як самостійної галузі права, яка покликана

захищати права та інтереси працівників і роботодавців в умовах повномасштабної агресії РФ проти нашої держави [2, с. 377].

Новий етап в реформуванні трудового законодавства України розпочався лише в умовах воєнного стану. Слід зазначити, що за цей відносно невеликий період часу доволі помітно зросла законодавча активність у регулюванні трудових відносин. Хоча такі зміни носять не лише кількісний, але й якісний характер. Деякі нові правові приписи, які стосуються трудового законодавства, мають відношення до особливостей трудових відносин під час воєнного стану, а ще деякі – загальних положень трудового права та законодавства в цілому.

Першим напрямом розвитку трудового права в умовах воєнного стану слід назвати становлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій, тобто мова йдеться про норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, які в основному стосуються регламентації індивідуальних трудових відносин [3].

Другим напрямом розвитку трудового права в умовах воєнного стану є посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення.

Наступним напрямом розвитку трудового права і реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану є посилення мінливості правового регулювання трудових відносин та бажання працівника при здійсненні права на працю, що проявляється при укладенні нового виду – трудового договору з нефіксованим робочим часом. Певного розвитку в свій час набули й дистанційні форми взаємодії між працівниками та роботодавцями, зокрема, дистанційний договір та дистанційний інструктаж.

Ще одним напрямом розвитку сучасного трудового права в особливий період є розширення договірних основ регулювання трудових відносин. Необхідно зазначити, що практичнішим є питання сплати єдиного соціального внеску та реалізації соціальних гарантій.

В умовах воєнного стану трудове право залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців. Слід зазначити, що зміни політичного та соціального характеру, що проходять останніми роками в Україні, зумовили розширення сфери договірного регулювання, тому класичні інструменти приватного права, як договір, проникли навіть у сферу публічного права, що дає змогу більш ефективно вирішувати поставлені завдання у відносинах і управлінні. Справді, те, що в один історичний період належить до сфери публічно-правового регулювання, в інший час може опинитися у сфері приватного права й навпаки. Так, доцільно здійснити аналіз трудового права як галузі права з позицій співвідношення публічно-правових і приватно-правових засад у регулюванні трудових відносин [4, с. 84].

Слід зауважити, що трудове право як галузь права з його трудовим інститутом «трудоий договір» сформувалося лише тоді, коли чітко окреслилися відносини між роботодавцями та працівниками, що були засновані на трудовому договорі. Прийняття перших нормативних актів, які регулювали суспільні відносини, привело до виникнення класичної тріади: правова ідеологія, позитивне право, правовідносини, де трудове право з його інститутами стало одним із джерел формування чинного законодавства, а доктрина значною мірою формувалася на основі усвідомлення правозастосовної практики.

Цілком очевидно, що трудове право як самостійна галузь права та його центральний інститут «трудоий договір» увібрали в себе як приватно-правові, так і публічно-правові елементи.

Найбільш інноваційнішим елементом трудового законодавства є запровадження інституту призупинення дії трудового договору, що несе в собі як позитивні, так і негативні фактори.

Водночас, слід зазначити, що діалектика трудових правовідносин під час воєнного стану зумовлює виникнення нових проблемних питань та, відповідно, пошук шляхів їхнього вирішення. Так, одним з найважливіших питань є документування трудових правовідносин, яка має дуже важливі правові наслідки, зокрема, трудові книжки як документи, що підтверджують трудовий стаж.

Не викликає сумнівів, що в рамках галузі й науки трудового права відбуваються серйозні зміни, ідуть складні, неоднозначні процеси, що пов'язані не зі звуженням предмета правового регулювання, а радше з його розширенням, більш того, з його модифікацією, з властивими йому фундаментальними принципами, що склалися історично та показали свою значущість і об'єктивність на практиці.

Важливо акцентувати увагу на те, що трудове законодавство тривалий час перебувало в процесі постійного розвитку та вдосконалення в унісон економіко-соціальних потреб українського суспільства. Упровадження певних трудових норм (восьмигодинний робочий день, введення обов'язкового медичного огляду тощо) стало основним базисом сучасного трудового законодавства України [5, с. 144].

Таким чином, основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і в мирний період, є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Мається на увазі належне закріплення переліку основних трудових прав працівників і роботодавців на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації.

Література:

1. Таран І. О., Плєскун О. В. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні // Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 11. С. 353-355. С. 354.
2. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану // Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 71. С. 376-381. С. 377.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Становлення та розвиток трудового права як прояв єдності приватних і публічних начал // Теорія і практика інтелектуальної власності. 4 / 2018. С. 83-92. С. 84.
5. Обушенко Н. М. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР // Південно-Український правничий часопис. 2019. № 4. Ч. 2. С. 142-146. С. 144.