

УДК 331.104

JEL Classification: M540, J280

DOI 10.35433/ISSN2410-3748-2023-2(33)-1

Вуйченко Марина
д.е.н., професор,
доцент кафедри менеджменту
Уманській національній університет садівництва
<https://orcid.org/0000-0002-9534-8143>

ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙНИ

В статті аналізується сучасний стан соціально-трудова відносин та визначається необхідність їх регулювання в умовах війни, що триває на теренах України.

Обґрунтовуються фактори, які впливають на здійснення ефективної соціальної політики в галузі трудових відносин.

В статті зазначається, що соціально-трудова відносини – це відносини між робітником, роботодавцем та державою, спрямовані на задоволення соціальних потреб кожного з учасників цих відносин в процесі використання праці та її результатів. Вони є основою, соціальним і економічним фундаментом будь-якої економічної системи, «серцевиною» усього комплексу суспільних відносин, оскільки від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціально-трудова відносин у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес.

В статті наголошується, що в умовах війни, яка на даний час триває, та запровадження Президентом України воєнного стану важливо повернутися до вивчення проблеми регулювання соціально-трудова відносин та окреслити основні особливості використання трудових ресурсів під час війни, визначити способи підвищення ефективності праці та її продуктивності, реального стану зайнятості та безробіття тощо.

В статті зазначається, що норми трудового законодавства, що успішно діяли у довоєнний період, зазнають змін у відповідності із реаліями сьогодення. Так, відповідно до ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

В статті наголошується, що важливим елементом управління соціально-трудова відносинами є укладання трудових договорів між роботодавцями і працівниками. Режим воєнного стану спонукає роботодавців укладати трудові договори, перш за все, з урахуванням таких вимог: необхідність оперативного залучення до виконання робіт нових виконавців, ліквідація дефіциту кадрів, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників через евакуацію і міграція як в відносно безпечні регіони України, так і за кордон, а також втрата працездатності частини учасників бойових дій.

Ключові слова: трудові відносини, правове регулювання, воєнний стан, трудовий договір, трудовий потенціал.

JUSTIFICATION OF THE NEED FOR REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF WAR

The article analyzes the current state of social and labor relations and determines the need for their regulation in the conditions of the ongoing war on the territory of Ukraine. Factors affecting the implementation of effective social policy in the field of labor relations are substantiated.

The article states that social and labor relations are relations between the worker, the employer and the state, aimed at meeting the social needs of each of the participants in these relations in the process of using labor and its results. They are the basis, social and economic foundation of any economic system, the "core" of the entire complex of social relations, since the quality of working life, social and labor relations in society, labor productivity and, ultimately, socio-economic progress.

The article emphasizes that in the conditions of the war, which is currently ongoing, and the introduction of martial law by the President of Ukraine, it is important to return to the study of the problem of regulating social and labor relations and outline the main features of the use of labor resources during the war, to determine ways to increase labor efficiency and productivity, the real state of employment and unemployment, etc.

The article notes that the norms of labor legislation, which were successfully operating in the pre-war period, are undergoing changes in accordance with the realities of today. Thus, in accordance with Article 43 of the Constitution of Ukraine, the state creates conditions for the full exercise of the right to work by citizens, guarantees equal opportunities in choosing a profession and type of activity, implements programs of vocational training, training and retraining of personnel in accordance with public needs.

The article emphasizes that an important element of managing social and labor relations is the conclusion of labor contracts between employers and employees. The martial law regime prompts employers to enter into labor contracts, first of all, taking into account the following requirements: the need for the prompt involvement of new workers in the performance of work, the elimination of personnel shortages, including due to the actual absence of workers due to evacuation and migration to relatively safe regions of Ukraine, and abroad, as well as the loss of working capacity of a part of the combatants

Keywords: labor relations, legal regulation, martial law, labor contract, labor potential.

Постановка проблеми. Російсько-українська війна, що триває на теренах України, призвела до величезних економічних, політичних, військових, демографічних та інших втрат. Руйнуються міста і села, мости і заводи, об'єкти критичної інфраструктури, навіть школи і дитячі садки. Війна у тій чи іншій мірі позначилася на усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Особливо відчутної деформації зазнали соціально-трудові відносини. Загально визнано, що соціально-трудові відносини – це відносини між робітником, роботодавцем та державою, спрямовані на задоволення соціальних потреб кожного з учасників цих відносин в процесі

використання праці та її результатів. Вони є основою, соціальним і економічним фундаментом будь-якої економічної системи, «серцевиною» усього комплексу суспільних відносин, оскільки від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціально-трудова відносин у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес [1]. В умовах війни, що триває, та запровадження Президентом України воєнного стану важливо повернутися до вивчення проблеми регулювання соціально-трудова відносин, сформулювати особливості у використанні трудових ресурсів під час війни, визначити способи підвищення ефективності праці та її продуктивності, реального стану зайнятості та безробіття тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В цілому проблема регулювання соціально-трудова відносин в Україні розроблена доволі повно: існує значна кількість фундаментальних наукових праць зі економіки, соціології, демографії, права, психології та інших наукових дисциплін. Проблеми управління соціально-трудова відносинами стали предметом досліджень Д.П. Богині, О.А. Грیشнової, Н.І. Єсінової, А.М. Колота, О.О. Петрацак, О.М. Уманського, Ю.І. Саєнка та інших науковців. Детально розглядаються питання змісту та структури трудових відносин, рівні керівництва трудовими процесами, проблеми ринку праці й зайнятості населення, мотивів праці, відносинам «керівник-виконавець», морально-психологічний клімат трудового колективу тощо.

Разом з тим науковий аналіз цих проблем тільки розпочинається. Абсолютна більшість публікацій на цю тему є коментарями до статей Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2352-IX від 01.07.2022 р. [2].

Серед таких публікацій привертає увагу праця В. Ковальчука, яка містить ґрунтовний юридичний аналіз воєнного законодавства в галузі трудових відносин [3]. Корисний коментар законодавчих новацій воєнного

закону містять електронні оперативні коментарі департаментів Міністерства праці і соціального захисту населення, а також консалтингових і дорадчих служб [4,5,6,7]. В тому ж суто юридичному плані опубліковані статті у фахових юридичних журналах.

Наразі, за нашим переконанням, слід залучити до наукового дослідження соціальні, економічні, гуманітарні, управлінські та інші аспекти соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану.

Метою даної статті є обґрунтування необхідності вдосконалення підходів до управління соціально-трудова відносинами в умовах воєнного стану та адаптації трудового законодавства України до надскладних умов сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Під організацією соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану ми розуміємо особливості трудова відносин працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, видів діяльності та галузевої належності [5]. При цьому передбачено, що ці особистості діють лише під час воєнного стану, правовий режим якого запроваджений Указом Президента України 25 лютого 2022 року.

Перш ніж визначати особливості прийняття управлінських рішень під час війни, треба уявити, в якому стані знаходиться об'єкт цих рішень - самі працівники, або трудовий потенціал України. Точні офіційні дані про рух трудящих за півтора роки воєнних дій на теренах України відсутній. Проте слід мати на увазі таке:

По-перше, значна частка чоловіків і жінок працездатного віку опинилася в лавах Збройних сил України. На жаль, багато українських воїнів загинуло та поранено, що суттєво позначилося на кадрових проблемах підприємств і установ.

По-друге, значна частина промислових і сільськогосподарських підприємств опинилася у зоні воєнних дій або у прифронтовій смузі, або

на тимчасово окупованій території. Вони були пошкоджені або навіть вщент зруйновані внаслідок ракетних і артилерійських нападів.

По-третє, ситуацію ускладнила внутрішня і зовнішня міграція населення із зони воєнних дій у більш-менш безпечні регіони, а також у країни Європи. За деякими оцінками, йдеться про мільйони осіб.

По-четверте, після перемоги постане питання відбудови міст і селищ, заводів, житлових будинків і шляхів сполучень, об'єктів критичної інфраструктури тощо.

Варто зазначити, що норми трудового законодавства, які успішно діяли у довоєнний період, зазнають змін у відповідності із реаліями сьогодення. Найвагоміші зміни до трудового законодавства України визначено в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року [2]. Також, 01 липня 2022 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [8], який змінює окремі положення зазначеного раніше Закону, і положення Кодексу законів про працю України [9]. Крім того, 26 вересня 2022 року прийняті зміни до Закону України «Про зайнятість населення» [10].

Якщо у довоєнний час статтею 43 Конституції України держава створювала умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувала рівні можливості у виборі професії та роду діяльності, реалізувала програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [11], то, зрозуміло, що в умовах війни виконати такі вимоги неможливо. Адже на перший план виступають інтереси оборони і реальний стан ринку праці. Проте зберігається категорична вимога не використовувати примусову працю. Не вважається примусовою військова та альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується за вироком суду або відповідно до Законів про воєнний та надзвичайний стан.

Захищена законом й позиція Конституції про право працівника на роботу в безпечних умовах та одержання достойної оплати праці. Тут вирішальним буде реальний стан підприємства чи установи, відстань від лінії фронту, бюджетні можливості. Відомо, що на багатьох підприємствах і установах тимчасово призупинена дія статей колективного договору про систему матеріального заохочення.

Важливим елементом управління соціально-трудовами відносинами є укладання трудових договорів між роботодавцями і працівниками. Війна не скасовує трудові договори, але Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» посилює права роботодавців укладати трудові договори, перш за все, з урахуванням таких вимог: необхідність оперативного залучення до виконання робіт нових виконавців, ліквідація дефіциту кадрів, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників через евакуацію і міграція як в відносно безпечні регіони України, так і за кордон, а також втрата працездатності частини учасників бойових дій.

Враховуючи норми вищезазначених законів, розірвання трудових відносин може відбуватись оперативніше, без дотримання звичайних процедур попереднього повідомлення. Так, у випадку, якщо бойові дії відбуваються в районах, де розміщене підприємство, установа, організація, та існує загроза для життя і здоров'я працівника, працедавець має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою.

Також, воєнний стан дає право роботодавцеві звільняти працівника з власної ініціативи у період його тимчасової непрацездатності, а також, у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

Окрім того, було запроваджено нову підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із

знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому незмінною умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором.

І, нарешті, якщо довоєнне законодавство чітко захищало конституційне право робітника працювати в безпечних умовах, то воєнне законодавство забезпечує право роботодавця переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Розширений, також, перелік ситуацій, в яких роботодавець може ініціювати припинення дії трудового договору з працівником.

Підсумовуючи вищесказане, варто зазначити, що надскладні умови війни, в яких нині перебуває наша країна, внесли значні зміни у формування соціально-трудова відносин. А, отже, важливим питанням на даний час є розробка та впровадження державних заходів, спрямованих на збереження трудового потенціалу, що буде запорукою відновлення країни у післявоєнний період.

Висновки. Виходячи із вищезазначеного, можна зробити наступні висновки:

1. Під організацією соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану ми розуміємо особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, видів діяльності та галузевої належності

2. Норми трудового законодавства, що успішно діяли у довоєнний період, зазнають змін у відповідності із реаліями сьогодення. Найвагоміші зміни до трудового законодавства України визначено в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року.

3. Головним завданням соціально-регуляторної політики держави в

умовах воєнного стану ми вважаємо збереження й захист соціально-трудових норм у сфері праці та максимально можливу підтримку трудового потенціалу України, що є вкрай необхідним для відбудови нашої держави у післявоєнний період.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Соціально-трудові відносини та зайнятість. *Департамент соціального захисту населення*. URL: <https://dszn.smr.gov.ua/sotsialno-trudovi-vidnosini-ta-zajnyatist/>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022р. № 2136-IX. Дата оновлення: 19.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf.
4. Трудові відносини під час воєнного стану. Що змінилося? *Державна служба України з питань праці*. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia/>
5. Особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану. URL: <http://surl.li/nilwo>
6. Яценко Т. Трудові відносини під час війни: огляд новацій законодавства. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/219486_trudov-vdnosini-pd-chas-vyni-oglyad-novatsy-zakonodavstva
7. Яценко Т. Трудові відносини під час війни: ТОП-5 змін. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/215139_trudov-vdnosini-pd-chas-vyni-top-5-zmn
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022р. № 2352-IX.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971р. № 322-VIII. Дата оновлення: 14.07.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

10. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012р. № 5067-VI. Дата оновлення: 14.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

11. Конституція України (зі змінами відповідно Законам). Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. №30. ст.141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

REFERENCES

1. Department of Social Protection of the Population (2023). Sotsialno-trudovi vidnosyny ta zainiatist [Social and labor relations and employment]. Retrieved from <https://dszn.smr.gov.ua/sotsialno-trudovi-vidnosini-ta-zajnyatist/> [In Ukrainian].
2. Verkhovna Rada Ukrainy (2022). Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [In Ukrainian].
3. Kovalchuk, V. (2022). Trudovi vidnosyny pid chas viiny: analiz norm nadzvychainoho trudovoho zakonodavstva Ukrainy [Labor relations during the war: an analysis of the norms of emergency labor legislation of Ukraine]. Retrieved from http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf. [In Ukrainian]
4. State Service of Ukraine on Labor Issues (2023). Trudovi vidnosyny pid chas voiennoho stanu. Shcho zminylosia? [Labor relations during martial law. What

has changed?]. Retrieved from <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoizainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia/> [In Ukrainian]

5. Osoblyvosti orhanizatsii trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [Peculiarities of the organization of labor relations under martial law]. Retrieved from <http://surl.li/nilwo> [In Ukrainian].

6. Iashchenko T. Trudovi vidnosyny pid chas viiny: ohliad novatsii zakonodavstva [Labor relations during the war: an overview of legislative innovations]. Retrieved from https://biz.ligazakon.net/analytics/219486_trudov-vdnosini-pd-chas-vyni-oglyad-novatsy-zakonodavstva [In Ukrainian].

7. Iashchenko T. Trudovi vidnosyny pid chas viiny: TOP-5 zmin [Labor relations during the war: TOP-5 changes]. Retrieved from https://jurliga.ligazakon.net/news/215139_trudov-vdnosini-pd-chas-vyni-top-5-zmn [In Ukrainian].

8. Verkhovna Rada Ukrainy (2022). Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn [On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [In Ukrainian].

9. Verkhovna Rada Ukrainy (1971). Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [In Ukrainian].

10. Verkhovna Rada Ukrainy (2012). Pro zainiatist naseleattia [About population employment]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [In Ukrainian].

11. Verkhovna Rada Ukrainy (1996). Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [In Ukrainian].