

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОЇ ГАЛУЗІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Едуард Геннадійович МІРОШНІЧЕНКО,

*аспірант відділу аспірантури
(ад'юнктури) і докторантури
Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Воєнний стан в Україні, запроваджений у зв'язку з військовою агресією, вніс суттєві корективи в різні сфери суспільного життя, зокрема в регулювання трудових відносин. Особливе значення має захист трудових прав працівників промислової галузі, яка відіграє ключову роль у забезпеченні економічної стабільності та обороноздатності держави. У цих умовах адміністративно-правові механізми набувають першорядного значення для забезпечення балансу між дотриманням прав працівників і потребами національної безпеки.

Воєнний стан в Україні суттєво вплинув на правове регулювання трудових відносин, змусивши адаптувати норми трудового законодавства до реалій, спричинених бойовими діями. Зміни, впроваджені в цій сфері, спрямовані на забезпечення функціонування економіки, підтримання соціального порядку та захист прав працівників у надзвичайних умовах. Одним із ключових аспектів є зміна умов праці, що дозволяє роботодавцям переводити працівників на іншу роботу без їхньої попередньої згоди за наявності обґрунтованої виробничої необхідності. Такий підхід забезпечує оперативне реагування на виклики, які постають перед підприємствами промислової галузі, зокрема під час мобілізації ресурсів чи виконання завдань, важливих для державної безпеки. Однак це також створює ризик порушення прав працівників, якщо такі рішення ухвалюються без достатніх обґрунтувань чи консультацій. Особливе місце в умовах воєнного стану займає питання тимчасового призупинення трудових договорів. Відповідно до законодавчих нововведень, роботодавцям дозволено призупинити дію трудових договорів, якщо виконання трудових обов'язків неможливе через обставини, зумовлені бойовими діями. Це положення покликає врахувати об'єктивні труднощі, з якими стикаються підприємства, однак воно вимагає чітких процедур і прозорості, щоб уникнути зловживань. Працівники, чий договір призупинено, залишаються вразливими через тимчасову втрату джерела доходу, що потребує додаткових заходів підтримки. Регулювання оплати праці під час воєнного стану також зазнало суттєвих змін. Запроваджено особливі правила щодо термінів та розмірів виплат заробітної плати, зокрема у випадках, коли підприємство знаходиться у зоні активних бойових дій[1]. Водночас, законодавство зобов'язує роботодавців вживати всіх можливих заходів

для забезпечення виплат, що є важливим елементом соціальної стабільності. Урахування форс-мажорних обставин у правових нормах дозволяє мінімізувати фінансовий тиск на роботодавців, але вимагає від них відповідального підходу до зобов'язань перед працівниками.

Всі зазначені зміни спрямовані на створення гнучкості у трудових відносинах, необхідної для адаптації до умов воєнного стану. Проте вони також породжують низку викликів, зокрема ризик послаблення захисту прав працівників, можливість зловживань з боку роботодавців та недостатність механізмів контролю. Для забезпечення балансу між інтересами працівників і роботодавців важливим є не лише створення чітких законодавчих норм, а й належне їх застосування, а також ефективний адміністративний контроль за їх виконанням.

Адміністративно-правові механізми захисту трудових прав працівників промислової галузі відіграють вирішальну роль у забезпеченні стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану. Вони спрямовані на запобігання порушенням, оперативне реагування на конфліктні ситуації та підтримку соціальної рівноваги в умовах кризи. Одним із ключових компонентів є система державного контролю і нагляду. Державна служба України з питань праці забезпечує моніторинг дотримання трудового законодавства, зокрема щодо виплати заробітної плати, дотримання норм охорони праці та правових аспектів звільнення. У фокусі наглядових органів знаходяться підприємства, які працюють в умовах підвищеного ризику, включаючи ті, що розташовані поблизу зон активних бойових дій. Це дозволяє зменшити кількість порушень і підвищити відповідальність роботодавців[2]. Важливим механізмом є використання медіації та арбітражу для врегулювання трудових спорів. Медіація надає можливість працівникам і роботодавцям досягти компромісу в умовах конфліктів, що виникають унаслідок складної економічної ситуації чи змін у виробничих процесах. Арбітражні процедури, у свою чергу, дозволяють оперативно вирішувати спори з мінімальними витратами часу і ресурсів. У контексті промислової галузі, де стабільність виробництва має стратегічне значення, ці інструменти сприяють запобіганню страйкам і соціальній напрузі. Адміністративна відповідальність роботодавців є ще одним важливим елементом системи захисту трудових прав. Законодавство передбачає накладення штрафів за порушення норм трудового законодавства, зокрема щодо виплат заробітної плати, забезпечення належних умов праці та своєчасного укладення трудових договорів. Роботодавці також можуть бути зобов'язані усунути виявлені порушення у визначені строки, що створює додатковий стимул для дотримання законодавства.

На нашу думку, в умовах воєнного стану адміністративно-правові механізми захисту трудових прав спрямовані не лише на забезпечення стандартів праці, але й на збереження довіри між працівниками, роботодавцями та державою. Для цього необхідно забезпечити їхню прозорість, ефективність і оперативність. Поєднання нагляду, медіації та санкцій формує комплексний підхід до регулювання трудових відносин у

складних умовах, сприяючи мінімізації негативних наслідків воєнного стану для працівників і підприємств.

Проблеми адміністративно-правового захисту трудових прав працівників промислової галузі в умовах воєнного стану є актуальними та багатогранними. Однією з основних перешкод є обмеженість ресурсів контролюючих органів, які не завжди здатні забезпечити ефективний моніторинг дотримання законодавства через складнощі, пов'язані з безпековою ситуацією[3]. У багатьох регіонах доступ до підприємств ускладнений або неможливий, що створює умови для порушення трудових прав без ризику адміністративної відповідальності. Додатковою проблемою є відсутність достатньо чітких правових норм у деяких аспектах трудового законодавства. Це призводить до неоднозначного трактування окремих положень як роботодавцями, так і працівниками, створюючи правову невизначеність та загострюючи трудові конфлікти. Суттєвою проблемою залишається психологічний тиск, який відчувають працівники, особливо в умовах нестабільності[4]. Страх втратити робоче місце змушує багатьох погоджуватися на не вигідні умови праці чи навіть ігнорувати порушення своїх прав. Така ситуація потребує посилення інформаційної підтримки та впровадження практик, які дозволяють працівникам отримувати консультації чи звертатися за допомогою без загрози для себе. Для вдосконалення адміністративно-правового захисту трудових прав необхідно вжити комплекс заходів. Одним із ключових напрямів є розробка спеціалізованих інструкцій для роботодавців, які б чітко визначали їхні обов'язки та права у контексті воєнного стану[5]. Це сприятиме зменшенню кількості порушень через непоінформованість та покращить загальний рівень правової культури. Важливим є також посилення адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства. Запровадження більш жорстких санкцій та забезпечення їх невідворотності стане дієвим інструментом у боротьбі з недобросовісними роботодавцями.

Ми вважаємо, що перспективним напрямом є створення механізмів оперативного реагування на порушення трудових прав. Це можуть бути «гарячі лінії» для скарг працівників, мобільні групи для перевірок підприємств, а також розвиток електронних платформ для подання звернень. Усі ці заходи мають забезпечити швидкий і результативний захист працівників навіть у найскладніших умовах. Таким чином, усунення існуючих проблем та вдосконалення адміністративно-правових механізмів сприятиме забезпеченню трудових прав працівників та зміцненню довіри до системи захисту їх інтересів.

Отже, адміністративно-правові механізми відіграють ключову роль у захисті трудових прав працівників промислової галузі в умовах воєнного стану. Забезпечення балансу між інтересами роботодавців, працівників і держави є складним, але необхідним завданням для підтримання соціальної стабільності та економічного розвитку. Подальше вдосконалення цих механізмів сприятиме підвищенню рівня захисту

трудових прав, що є важливим чинником у відновленні та розвитку промисловості в післявоєнний період.

Список використаних джерел

1. Андрущенко Т.В. Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану: виклики та перспективи. Актуальні питання державного управління та права в умовах кризових ситуацій: матеріали міжнар. наук.-практ. конференції. Харків. ХНУВС. 2023. С. 85-91.

2. Бабій О.М. Адміністративно-правові аспекти забезпечення трудових прав працівників у надзвичайних ситуаціях. Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". 2023. № 3. С. 102-109.

3. Громова Л.П. Контроль за дотриманням трудових прав у промисловій сфері: адміністративно-правовий підхід. Економіка та право. 2024. № 4. С. 51-58. DOI: <https://doi.org/10.32782/epl.2024.4.6>.

4. Ковальчук І.М. Вплив воєнного стану на правове регулювання праці: адміністративно-правовий вимір. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2023. № 2. С. 76-83.

5. Ляшенко О.В. Захист трудових прав працівників у промисловому секторі в умовах надзвичайних обставин. Право України. 2024. № 1. С. 32-39. DOI: <https://doi.org/10.32849/10.2024.1.4>.