

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-534-1-111>

**THE RIGHT TO DECENT WORKING CONDITIONS
UNDER MARTIAL LAW**

**ПРАВО НА ГІДНІ УМОВИ ПРАЦІ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Sydorkina R. D.

*Associate Professor at the Law
Department
Zahidnodonbaskyy Institute of Private
Joint-Stock Company "Higher
education institution "Interregional
Academy of Personnel Management"
Pavlohrad, Ukraine*

Сидоркіна Р. Д.

*доцент кафедри права
Західнодонбаський інститут
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна
Академія управління персоналом»
м. Павлоград, Україна*

Zhytnyk M. O.

*Associate Professor at the Law
Department
Zahidnodonbaskyy Institute of Private
Joint-Stock Company "Higher
education institution "Interregional
Academy of Personnel Management"
Pavlohrad, Ukraine*

Житник М. О.

*доцент кафедри права
Західнодонбаський інститут
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна
Академія управління персоналом»
м. Павлоград, Україна*

Україна, як держава що прагне вступити до Європейського Союзу, повинна відповідати вимогам європейського законодавства у сфері праці.

Метою тез доповіді є наукове дослідження дотримання права на безпечні умови праці в умовах сьогодення.

Бойові дії, які тривають близько трьох років та умови воєнного стану не тільки негативно впливають на трудові правовідносини у нашій країні, але і на економіку загалом, на можливість здійснювати господарську діяльність. Багато працюючих людей залишили державу, втратили роботу. Експертні кола прогнозують, що 2025 рік може стати складним для української економіки.

Серед викликів виділяється дефіцит трудових кадрів, який позначиться на динаміці цін та фінансовому становищі українців.

За даними Міжнародної організації праці, українська економіка зазнала масштабні збитки від російської агресії. Великим викликом є

питання, яке не залежить від безпекових умов – це проблема трудового потенціалу України.

За даними Міністерства економіки, для забезпечення відновлення України на сьогодні необхідно додатково більше 5 мільйонів робочих місць. Важливо зазначити, що це цифра майже відповідає кількості біженців з України – близько 6,8 мільйона осіб, за даними ООН. З них це більше 4 – 4,5 мільйона людей працездатного віку[1]. Станом на сьогодні, українському бізнесу практично неможливо знайти кваліфікованих спеціалістів, особливо у робітничих професіях. Попри високі зарплати, таких людей на ринку просто немає.

На нашу думку, зростання заробітної плати, враховуючи дефіцит робочої сили та невідповідність професійних практичних навичок, може підтримати ціновий тиск внутрішнього попиту. Отож, це підвищення не пов'язане з продуктивністю, а викликане нестачею кадрів на ринку, що призводить до зростання вартості продукції. Головним фактором, який безпосередньо впливатиме на стан економіки це безпекова ситуація.

Міжнародна агенція Fitch Ratings оприлюднила своє бачення того, як буде розвиватися економіка України у 2025 році. За її прогнозом, максимальний обсяг росту української економіки – це 2,9% [2]. Водночас Світовий банк передбачає, що це буде 2%. Це при тому, що в бюджеті України на 2025 рік він складає 4%. Якщо війна припиниться або хоча б буде зупинена активна фаза бойових дій, то економічне зростання може значно прискоритися. Крім того, залишається питання зовнішнього фінансування України. Якщо у 2025 році припиниться активна фаза війни, то допомоги від партнерів може стати менше, а потреба у фінансуванні ЗСУ – все одно залишиться, що значно ускладнює ситуацію.

В таких важких для країни умовах, держава змусила переорієнтувати правове регулювання трудових відносин під умови війни. Прийняті Закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 1 липня 2022 року, закріпили в пріоритеті право роботодавця у питаннях регулювання трудових відносин за рахунок обмеження трудових прав працівника [3,4]. Закони були вимушені. Нажаль, зміни введені ними до трудового законодавства призвели до руйнування потужностей на виробництві, відбулось суттєве переміщення підприємств, працівники змінили місця свого проживання, продовжилась мобілізація працівників – чоловіків,

збільшилась окупація окремих українських населених пунктів і, як наслідок, втрата не тільки робочих місць, але працівників. Як показує практика в сучасних умовах має місце несправедливе обмеження трудових прав працівників, оскільки роботодавці зловживають наданим їм пріоритетним положенням на ринку праці.

Згідно статті 43 Основного закону держави, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [5].

Від початку війни до Державної служби України з питань праці звернулося більше 27 тисяч громадян стосовно різних порушень, зокрема щодо неоформлення трудових відносин, невиплати заробітної плати, незаконного звільнення з роботи або призупинення дії трудових договорів. Більше 1128 працівників травмувалися на роботі, є загиблі працівники [6].

Загострюється питання щодо дотримання строків виплати заробітної плати працівникам за виконану роботу. Інспекторами праці встановлено понад 330 випадків використання незадекларованої праці та більше 30 випадків, які мають ознаки трудової експлуатації та примусової праці. Обурливим випадком стала трудова експлуатація неповнолітніх осіб. Все вище зазначене свідчить про погіршення положення працівників, що в цілому можна охарактеризувати як проблему забезпечення гідної праці.

Так, в період режиму воєнного стану держава приймаючи нові нормативні акти запровадила тимчасові заходи для працівників, однак не сформувала чіткі та головні критерії їх правозастосування і тому вони часто виходять за межі безпечних і здорових умов праці.

Таким чином, обмежуючи трудові права в умовах воєнного стану, необхідно вказати на законодавчому рівні умови використання таких можливостей, оскільки порушуючи трудові права, нажаль, ми зневажаємо Європейські стандарти по забезпеченню гідної праці.

Література:

1. Міністерство економіки України URL: <https://me.gov.ua>
2. Fitch Ratings URL: <https://www.fitchratings.com>
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022. № 2136-IX. Урядовий кур'єр. 2022. № 69
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 02.04.2023 р.)

5. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст.141.
6. Державна служба України з питань праці. URL: <https:dsp.gov.ua>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-534-1-112>

**PARTICIPATION OF NON-EUROPEAN UNION CONTRACTORS
IN PUBLIC TENDERS IN THE LIGHT OF THE LATEST CASE
LAW OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION**

**УЧАСТЬ ПІДРЯДНИКІВ З-ЗА МЕЖ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
В ПУБЛІЧНИХ ТЕНДЕРАХ У СВІТЛІ ОСТАННЬОЇ СУДОВОЇ
ПРАКТИКИ СУДУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Sieńko M.

*Legal counsel
Lublin Bar Association
Lublin, Poland*

The European Union actively seeks to open up public procurement opportunities for European enterprises by advocating for mutual opening of EU public procurement markets and those of third countries. Directive 2014/24/EU on public procurement includes principles regarding the awarding of public contracts, including ensuring equal treatment of contractors, as well as providing as unrestricted access as possible to apply for contracts [1]. Similar provisions are included in the WTO Agreement on Government Procurement (GPA) [2]. The principle of equal treatment does not apply to all contractors, but rather to contractors from those countries that provide reciprocity in equal treatment, which serves to emphasize the community nature of EU directives and the goal of establishing the European Union, which is to set out rules binding on all contracting parties.

The situation in this regard changed following the landmark ruling issued by the Court of Justice of the European Union on October 22 in the case of Kolin İnşaat Turizm Sanayi ve Ticaret (C-652/22) [3]. This ruling is crucial for contractors participating in or intending to participate in public tenders within the European Union, who come from non-EU countries that are not parties to international agreements with the EU.