

DEMOGRAPHY, LABOR ECONOMY, SOCIAL ECONOMY AND POLITICS

УДК 331:335.01
JEL E24, J23

DOI: 10.26906/EiR.2024.1(92).3330

СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Єфанов Володимир Анатолійович*, доцент кафедри
економіки та підприємництва імені професора І.М. Брюховецького
Сумський національний аграрний університет

*ORCID: 0000-0002-2004-1470

© Єфанов В.А., 2024

Стаття отримана редакцією 15.01.2024 р.
The article was received by editorial board on 15.01.2024

Вступ. Люди є основою суспільства, а їх діяльність на ринку праці виступає базовою категорією економічної системи. Саме формування трудових відносин визначає рівень суспільних відносин з позиції економічних, соціальних, демографічних складових, визначає особливості розвитку країни. За сучасних реалій науковий пошук шляхів удосконалення використання людського потенціалу та створення якісних трудових умов стає одним з найбільш важливих напрямків забезпечення гідного життя громадян. Ситуація відносно формування умов використання трудових ресурсів для України в умовах війни стає надзвичайно актуальною та вимагає теоретичного та практичного переосмислення. Особливу увагу в трудових відносинах відіграє урядове регулювання, котре через перебування країни в критичному стані відіграє вирішальну роль й потребує наукового обґрунтування відповідно до викликів часу.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Основоположними дослідженнями в сфері трудових відносин щодо їх теоретичної, методичної та практичної бази склали дослідження як зарубіжних вчених-економістів, таких як А. Сміт, К. Маркс, Дж. Кейнс, П. Самуельсон, М. Портер, так і українських вчених-економістів: Н. Балтачєєва, Н. Брюховецька, Н. Борецька, В. Василенко, Н. Вишневіська, О. Грішнова, Н. Єсінова, Є. Качан, І. Кравченко, О. Кратт, В. Павленкова, П. Перерва, Л. Чижова, І. Швець та ін. [1–5]. В ретроспективі розвитку суспільства цими вченими було виконано узагальнення й аналіз проблематики розвитку трудових відносин, сформовано основні теоретичні та методологічні підходи в реалізації завдань та формуванні ефективного механізму даного процесу. Однак, сучасна динаміка розвитку суспільства, наряду з класичними постулатами та проведеними раніше дослідженнями, вимагає подальшого вивчення трудових відносин, особливо в умовах воєнного часу для України.

Метою статті є стала оцінка специфіки трудових відносин в Україні в контексті воєнних викликів та з урахуванням світового досвіду.

Основний матеріал і результати. Міжнародна система формування трудових відносин за сучасних реалій спирається на дотримання принципів захисту прав людини та формування умов для якісного життя людини. Війна в Україні, бойові дії та впровадження воєнного стану призвели до значної зміни механізму формування трудових відносин. Частина принципів та нормативів механізму регулювання діяльності на ринку праці перестали виконувати свої функції, а також зазнали трансформації відповідно до умов воєнного часу [6]. Найбільш складним є дотримання соціально-економічних елементів механізму регулювання трудових відносин, проблема їх реалізації стикається з реаліями війни, часто в зонах окупації, бойових дій та обстрілів і бомбардувань немає можливості навіть базового їх забезпечення. Наслідком війни для українського ринку праці стало значне збільшення безробіття через ма-

сові вивільнення штатних працівників. Відповідно до досліджень Міжнародної організації праці, через воєнні дії в Україні на 2023 рік було всього по країні було втрачено понад 4,8 мільйона робочих місць. Відповідно, на кінець року, в середньому по державі, на одне робоче місце претендують вісім офіційно зареєстрованих безробітних [7].

Порівнюючи з 2020 роком, коли в Україні проживало близько 37 млн осіб, на 2023 рік, число населення, котре проживає в країні, по різних оцінках, складає від 28 до 34 млн осіб. Бойові дії та закриття підприємств та значна внутрішня та зовнішня міграція населення призвела до падіння ВВП України, котре підсумок 2022 року склало близько 29%. Саме проблема наявності та використання ефективних трудових ресурсів стає все гострішою для економічної діяльності України в умовах війни. Окрім того, дана проблема стає головною при визначенні можливостей економічного відновлення та розвитку держави в майбутньому [7–9].

Відповідно до проведеної оцінки експертів Європейської Бізнес Асоціації, для забезпечення економічного зростання у розмірі 7% приросту ВВП до періоду 2032 року, за існуючої ситуації в Україні бракуватиме близько 4,5 млн осіб додаткової робочої сили. На даний момент в країні, не зважаючи на високий рівень безробіття, котрий на 2023 рік попередньо оцінюється НБУ в розмірі до 19%, існує значний дефіцит кадрів в першу чергу, в секторах реального виробництва [6]. Відповідно до даних Державного центру зайнятості, на літо 2023 року, за обліком безробітних, на Єдиному порталі вакансій нараховувалось більше чим 184 тисячі вакансій. За професійними вимогами найбільша кількість вакансій припадала на кваліфікованих робітників з інструментом – 22%, а також для робітників з обслуговування обладнання та машин – 17%, частка вакансій для професіоналів в сферах реального виробництва складала – 15%, а вакансії для працівників сфери торгівлі та послуг – 13%. Головною проблемою на ринку праці можна назвати професійно-кваліфікаційний дисбаланс, при котрому гостро відчувається дефіцит кваліфікованих працівників робітничих професій, тоді як більшість безробітних, близько 43% мають вищу освіту не виробничого спрямування, а для окремих великих міст число такого типу безробітних досягає 60% всього безробітного населення [10]. Трудові відносини в таких умовах змінюються в гіршу сторону як з оцінки кваліфікаційної якості працівників, так і з дотримання прав робітників роботодавцями в умовах значної пропозиції праці. Закриваються та переміщуються підприємства, в країні спостерігається значний надлишок трудових ресурсів, що призвело до заміщення ринку «працівника» ринком «роботодавця». Національний ринок праці опинився у стані кризи та потребує значних змін в концепції реалізації трудових відносин відповідно як до вимог воєнного часу, так і до поступового його приведення у відповідність до європейський стандартів. Для реалізації даних завдань варто враховувати досвід європейських країн, що були втягнуті в нещодавні воєнні конфлікти [6].

Ситуація, котра склалася в трудових відносинах на ринку праці України, через воєнні дії, потребує переосмислення та формування нових підходів до реалізації ефективної політики зайнятості. Особливу роль в трудових відносинах починає відігравати державне регулювання зайнятості, як гарант захисту прав людини в країні. Відповідно до законодавства, базова основа державної політики в сфері зайнятості населення складає правові, економічні та організаційні інструменти, котрі визначені Законом України «Про зайнятість населення» [11]. Головними постулатами даного Закону України «Про зайнятість населення» є державне гарантування зайнятості та дотримання наступних принципів трудових відносин: 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 7) соціальний захист у разі настання безробіття; 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [11].

Воєнний стан в Україні став головним фактором значних трансформаційних змін в організаційно-правовому регулюванні державою системи управління трудовими ресурсами, в першу чергу, в сфері трудового законодавства. Виникла необхідність як в регулюванні проблем воєнного безробіття, підтримки населення країни, захисту трудових ресурсів країни, так і в створенні перспективного стратегічного регулювання трудових відносин в контексті завдань з забезпечення умов відбудови України в майбутньому.

Війна змінила фокус формування трудових відносин, відповідно до умов бойових дій вони стали регламентуватись, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, котрий визначає особливості трудових відносин робітників для усіх типів підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, відповідно до вимог воєнного часу. Даним законом визначаються трудові відносини стосовно осіб, котрі працюють відповідно до підписання ними трудового договору з фізичними особами. Особливістю дії даного Закону, відповідно до воєнної ситуації в країні, є обмеження деяких конституційних прав і свобод громадян на період дії режиму воєнного стану [12].

Основними положеннями даного Закону № 2136, для роботодавців передбачено наступні особливості трудових відносин:

– роботодавець має можливість укласти необхідні строкові трудові угоди з новими працівниками на час дії воєнного стану або на період, необхідний для заміщення тимчасово відсутніх працівників підприємства;

– здійснювати переведення працівника, за необхідності, на період воєнного стану, на виконання іншої роботи, котра не прописана в укладеному трудовому договорі, без отримання його згоди (за виключенням випадків переведення на роботу в місцевість, де тривають активні бойові дії);

– може здійснювати звільнення робітників в період його тимчасової непрацездатності або відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) з першого дня після завершення непрацездатності або відпустки;

– встановлення за необхідності п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня, відповідно до рішення військового командування спільно з рішеннями військових адміністрацій;

– самостійне встановлення часу як початку, так і закінчення щоденної роботи (зміни) [12].

Стосовно прав та обов'язків працівників на період воєнного часу Закон № 2136, передбачає можливість, у зв'язку з веденням бойових дій у районі його роботи, здійснити розірвання трудового договору за власною ініціативою, в той строк, котрий зазначений у заяві, без нормативного двотижневого терміну попередження (за виключенням ситуацій примусового залучення працівників до виконання суспільно корисних робіт або при залученні на роботу на об'єктах критичної інфраструктури).

Відповідно до норм, визначених ст. 8 та 9 даного Закону, щодо робітників у період дії воєнного стану:

– окремі робітники можуть не залучатись до роботи в нічний час без їх згоди, зокрема, вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року;

– дозволяється в критичних випадках, застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року), за їхньою згодою, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;

– працівники, котрі мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, направлятися у відрядження [13].

Окрім нормативно-правових актів, значних змін, зазнали й інститути ринку праці, в результаті воєнних дій постраждали заклади професійної освіти та професійної підготовки кадрів, центри зайнятості та підтримки підприємців, в зоні бойових дій припинили свою діяльність всі професійні спілки та організації роботодавців.

Особливо важливим стало в воєнний період забезпечувати державний контроль за додержанням законодавства про працю та усунення порушень відповідно до вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року. Особливістю державного контролю за регулюванням трудових відносин на ринку праці в воєнний час є те, що, за умови усунення роботодавцями виявлених порушень, заходи впливу в формі штрафів не застосовуються [14].

Відповідно до воєнних умов, перед Україною постало завдання створення нових принципів реалізації трудових відносин. Війна диктує що особливою умовою ефективних трудових відносин є забезпечення не лише соціального, а й фізичного захисту населення країни, контроль за дотриманням правового регулювання та нормативів трудового законодавства в діючих підприємствах, але відповідно до умов воєнного часу. Відображення основних складових трудових відносин в Україні в період воєнного стану нами здійснено на рис. 1, відповідно до якого, вони мають бути взаємодоповнюючими та в першу чергу повинні орієнтуватись на збереження життя та здоров'я громадян країни, а також створювати умови для забезпечення їх базових потреб в їжі, житлі, одязі через контроль за відповідністю оплати праці та рівнем цін.

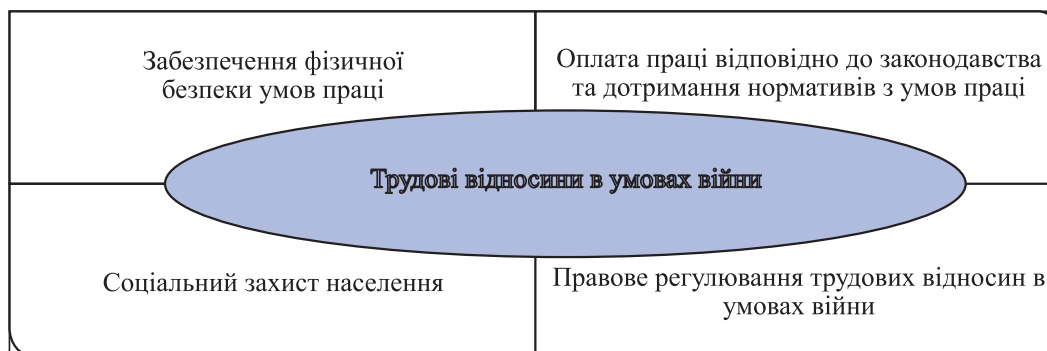


Рис. 1. Складові трудових відносин в Україні в умовах війни

Джерело: сформовано автором

Для територій, котрі знаходяться в зоні активних бойових дій, особливу увагу потрібно приділити забезпеченню умов фізичного захисту працівників в ході виконання робіт на підприємствах та в їх повсякденному житті. Для цього в країні будується ціла мережа укриттів, пунктів незламності та має здійснюватися постійний контроль за дотриманням правопорядку.

Формування трудових відносин є основою збереження суспільства, вони мають реалізовуватись за нинішніх реалій відповідно до завдань створення безпеки проживання, управління зайнятстю та демографією спрямоване на підвищення комфортності проживання громадян за рахунок відбудови, відновлення та розвитку інженерно-транспортної інфраструктури, всебічне сприяння вирішенню соціальних і гуманітарних питань, максимально можливе забезпечення гідних умов життя та підвищення добробуту населення. Подальший розвиток в перспективі світових глобалізаційних процесів стосовно трудових відносин також, за оцінкою Міжнародної організації праці, також вимагає особливого акценту для усунення фізичної та біологічної небезпеки, що виникає в результаті зростання напруженості в світі [15].

Висновки. Трудові відносини в умовах війни змінили свою специфіку відповідно до вимог воєнного часу, диктуючи більш жорстке використання працівників для забезпечення потреб виробництва. Але, одночасно з цим, з боку працівників на перше місце виходить вимога до роботодавця в забезпеченні фізичної безпеки та умов праці, котрі дають можливості реалізовувати базові потреби робітника та його рідних. З боку держави складним викликом є, з однієї сторони, необхідність регулювання трудових відносин на основі дотримання конституційних прав громадян, а з іншої, дозвіл більшого рівня навантаження на працівників для забезпечення потреб економіки в умовах війни. Українська система трудових відносин зазнає значних потрясінь, пов'язаних з війною, тому збереження трудових ресурсів країни та створення умов для їх якісного відновлення є одним з поточних та перспективних завдань для розвитку країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Якобчук В.П., Богоявленська Ю.В., Тищенко С.В. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 476 с.
2. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика : монографія. Вінниця : Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.
3. Shultz N. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources. Fiftieth Anniversary Colloquium VI. N.Y., 1975. P. 69.
4. Pich L. Mismatching Skills in the Context of Productive Employment. Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2018: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONOM, 2018. P. 153–160.
5. European Quality of Life Survey 2017: Quality of Life, Quality of Public Services, and Quality of Society. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf
6. Європейська Бізнес Асоціація Дефіцит кадрів та навичок – основний виклик ринку праці у 2023 році. 2023. URL: <http://surl.li/sency>
7. Звіт МОП «Зайнятість та соціальний захист у світі: тенденції 2023 року». URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_865332.pdf
8. Аналітична записка МОП. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/202205/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf
9. Міжнародна організація з міграції. URL: <https://ukraine.iom.int/uk/dani-ta-resursy>

10. Державна Служба Зайнятості України. Ринок праці 2023: кого шукають роботодавці. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/rynok-praci-2023-kogo-shukayut-robotodavci-ta-komu-gotovi-platyty-do-70-tysyach-grn>
11. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Голос України*. 2012. 18 серпня. № 153-154.
12. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
13. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах воєнної ринкової економіки. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство» Форум права*. 2023. № 3. С. 466–469. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_3_79
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 року № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
15. World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work. URL: <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/weso2023-key-workers#home>

REFERENCES:

1. Iakobchuk V. P., Bohoiavlenska Yu. V., Tyshchenko S. V. (2015) *Istoriia ekonomiky ta ekonomichnoi dumky: yavch. posib*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury, 476 p.
2. Pavliuk T. I. (2018) *Rynok pratsi: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia*. Vinnytsia: Vydavnycho-redaktsiinyi viddil VTEI KNTEU, 212 p.
3. Shultz N. (1975) Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources. Fiftieth Anniversary Colloquium VI. N.Y., p. 69.
4. Plich L. (2018) Mismatching Skills in the Context of Productive Employment. *Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2018: Volume of Scientific Papers*. Bratislava: EKONÓM, pp. 153–160.
5. European Quality of Life Survey 2017: Quality of Life, Quality of Public Services, and Quality of Society. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf
6. Ievropeiska Biznes Asotsiatsiia Defitsyt kadriv ta navychok – osnovnyi vyklyk rynku pratsi u 2023 rotsi. 2023. Available at: <http://surl.li/sency>
7. Zvit MOP "Zainiatist ta sotsialnyi zakhyst u sviti: tendentsii 2023 roku". Available at: https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_865332.pdf
8. Analitichna zapyska MOP. Vplyv kryzy v Ukraini na sferu pratsi: poperedni otsinky. Available at: https://ukraine.un.org/sites/default/files/202205/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf
9. Mizhnarodna orhanizatsiia z mihratsii. Available at: <https://ukraine.iom.int/uk/dani-ta-resursy>
10. Derzhavna Sluzhba Zainiatosti Ukrainy. Rynok pratsi 2023: koho shukaiut robotodavtsi. Available at: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/rynok-praci-2023-kogo-shukayut-robotodavci-ta-komu-gotovi-platyty-do-70-tysyach-grn>
11. Pro zainiatist naseleattia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 No 5067-VI. Holos Ukrainy. 2012. 18 serpnia, no. 153-154.
12. Zakon Ukrainy "Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu" vid 15.03.2022 № 2136-IX. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
13. Inshyn M. I. (2023) Dystantsiina zainiatist pratsivnykiv v umovakh voiennoi rynkovoї ekonomiky. *Elektronne naukovye vydannia "Analitichno-porivnialne pravoznavstvo" Forum prava*, no. 3, pp. 466–469. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_3_79
14. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrainy vid 01.07.2022 roku № 2352-IX. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
15. World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work. Available at: <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/weso2023-key-workers#home>

УДК 331:335.01

JEL E24, J23

Єфанов Володимир Анатолійович, доцент, Сумський національний аграрний університет. **Специфіка організації трудових відносин в умовах війни в Україні.**

У статті розглянуто проблематику формування трудових відносин з позиції працівника та роботодавця в Україні в воєнний час. Виявлену зростання безробіття, як основний фактор зміни «ринку робітника» на «ринку роботодавця». Визначено основною проблемою зайнятості скорочення виробництва та відсутність достатньої кількості працівників робітничих професій. Оцінено зміни в трудових відносинах відповідно до вимог воєнного часу, котрі передбачають більш високий рівень напруженості праці. Визначено фактор забезпечення фізичної безпеки праці, як пріоритетний в забезпеченні виробничого процесі в умовах воєнних дій. Розкрито роль державного управління в регулюванні трудових відносин між працівником та роботодавцем на виробничому та національному рівнях в воєнний час.

Ключові слова: трудові відносини, ринок праці, роботодавець, робітник, умови праці, трудове законодавство, оплата праці, соціальний захист, трудовий договір.

UDC 331:335.01

JEL E24, J23

Volodymyr Yefanov, Associate Professor, Sumy National Agrarian University. **Specifics of the organization of labor relations in the conditions of war in Ukraine.**

The article examines the problems of the formation of labor relations from the position of the employee and the employer in Ukraine during the war. Identified the growth of unemployment as the main factor in the change of the "employer's market" to the "employee's market". The formation of labor relations is the basis of the preservation of society, they must be implemented under current realities in accordance with the tasks of creating security of residence, management of employment and demography aimed at increasing the comfort of living of citizens due to the reconstruction, restoration and development of engineering and transport infrastructure, comprehensive assistance in solving social and humanitarian issues, maximum possible provision of decent living conditions and improvement of the population's well-being. Further development in the perspective of world globalization processes in relation to labor relations also, according to the assessment of the International Labor Organization, also requires a special emphasis to eliminate physical and biological dangers arising as a result of increasing tensions in the world. The main problem of employment is the reduction of production and the lack of a sufficient number of workers in labor professions. The changes in labor relations in accordance with the requirements of wartime, which provide for a higher level of labor intensity, have been evaluated. Labor relations in the conditions of war changed their specificity in accordance with the requirements of wartime, dictating a stricter use of workers to meet the needs of production. But, at the same time, on the part of the workers, the demand for the employer to ensure physical safety and working conditions, which make it possible to realize the basic needs of the worker and his relatives, comes first. On the part of the state, a difficult challenge is, on the one hand, the need to regulate labor relations to ensure compliance with the constitutional rights of citizens, and on the other hand, to allow a greater level of workload on employees to meet the needs of the economy in wartime conditions. The Ukrainian system of labor relations is undergoing significant upheavals related to the war, therefore preserving the country's labor resources and creating conditions for their qualitative restoration is one of the current and promising tasks for the country's development. The factor of ensuring the physical safety of labor is defined as a priority in ensuring the production process in the conditions of military operations. The role of state administration in regulating labor relations between the employee and the employer at the industrial and national levels in wartime is revealed.

Key words: labor relations, labor market, employer, worker, working conditions, labor law, wages, social protection, labor contract.