

Макалюк І. В.,

к.е.н., доц., доцент кафедри економіки і підприємництва,

Матвійчук О. Ю.

КПІ ім. Ігоря Сікорського

АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ТЛІ ВОЄННОГО СТАНУ

Режим воєнного стану, який триває в Україні із 24 лютого 2022 р., чинить системний вплив на сферу трудових відносин, що призводить до перегляду стандартних процедур і правил працевлаштування, посилення гнучкості форм організації праці, а також актуалізує питання соціального діалогу та захисту працівників. В умовах дефіциту кваліфікованих кадрів, який посилюється міграційними та мобілізаційними процесами, питання збереження трудових ресурсів як на макро-, так і на мікрорівні набувають першочергового значення. Так, чисельність працівників у малих і середніх бізнесів зменшилася на 5% у 2023 р. порівняно з 2022 р. і на 16% порівняно з 2021 р. [1]. Тому з початку війни особлива увага приділяється ефективній інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у нові робочі середовища. Держава стимулює найм вразливих груп населення, чисельність яких поступово зростає на тлі воєнних дій, через грошові компенсації роботодавцям: у розмірі мінімальної заробітної плати (МЗП) (8 тис. грн) на одну ВПО за повний місяць роботи впродовж 3-х місяців, та впродовж 6-ти місяців – при працевлаштуванні ВПО з інвалідністю. Крім того, роботодавці можуть отримати компенсацію за створення робочих місць для осіб з інвалідністю: у розмірі 15 МЗП (120 тис. грн) для осіб з інвалідністю I групи, 10 МЗП (80 тис. грн) – для осіб з інвалідністю II групи [3].

Варто зазначити також і про створення державою передумов для бронювання військовозобов'язаних працівників підприємствами зі статусом критично важливих для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, які передбачають, зокрема, що розмір нарахованої середньої заробітної плати застрахованих осіб-працівників, а також розмір заробітної плати заброньованих впродовж усього періоду бронювання має становити не нижче за розмір МЗП по країні, помноженої на коефіцієнт 2,5 (станом на сьогодні – 20 тис. грн) [2].

Таким чином, «перезавантаження» систем винагороди за працю, обумовлену правилами бронювання військовозобов'язаних працівників, відіграло чималу роль у адаптації доходів частини населення до сучасних цінових тенденцій та підвищення купівельної спроможності. Так, якщо середньомісячна заробітна плата за 2024 р. становила 17 487 грн, то вже у серпні 2025 р. вона склала 25 911 грн, що на 48,2 % більше. При цьому, індекс споживчих цін за січень-серпень 2025 р. становив 106,0 % [4]. Крім того, приватний сектор дедалі більше застосовує інструменти нематеріального заохочення, що враховують нові соціально-економічні реалії, серед яких: гнучкі графіки роботи, нефіксований робочий час, можливості надомної та дистанційної роботи, програми навчання та медичне страхування, а також бонуси за адаптивність і швидке освоєння нових навичок.

Вирішальну роль в організації трудових відносин в умовах воєнного стану відіграють також цифрові технології. HRM-системи, платформи для віддаленої роботи та інструменти аналітики продуктивності забезпечують ефективну координацію команд і комунікацію в умовах географічної розподіленості. Компанії, які інвестують у цифрові рішення, досягають вищого рівня залученості працівників і кращих показників продуктивності.

Таким чином, в умовах повномасштабної військової агресії, що ініціювала безпрецедентні виклики для нашої держави, трансформація трудових відносин є невід'ємним та важливим процесом для підтримання стійкості національної економіки, збереження робочих місць та трудового потенціалу країни.

Перелік посилань:

1. United Nations Development Programme. URL: <https://www.undp.org> (дата звернення: 08.11.2025).
2. Верховна рада України : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-п#Text>.
3. Державна служба зайнятості : сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 08.11.2025).
4. Міністерство фінансів України : сайт. URL: <https://index.minfin.com.ua> (дата звернення: 08.11.2025).