

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Херсонський інститут

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни: Економіка праці та соціально- трудові відносини

на тему:

Соціально-трудова відносини в умовах воєнного стану

Виконав:
Студент групи ТУ хс 8-24 Б1Е (4,6 здс)
Гордуна Єлизавета Іванівна
Керівник:

Оцінка:
Національна шкала _____
Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

2026 рік

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	5
1.1. Сутність та економічний зміст соціально-трудо­вих відносин	5
1.2. Суб'єкти та принципи соціально-трудо­вих відносин	9
1.3. Нормативно-правове регулювання соціально-трудо­вих відносин в Україні	14
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	19
2.1. Вплив воєнного стану на ринок праці України	19
2.2. Зміни у трудових правах та організації праці під час воєнного стану ...	23
2.3. Проблеми зайнятості, безробіття та трудової міграції населення.....	27
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	32
3.1. Напрями державної підтримки працівників та роботодавців	32
3.2. Удосконалення системи соціального захисту населення.....	36
3.3. Перспективи відновлення ринку праці України після війни	38
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	46

ВСТУП

У сучасних умовах розвитку економіки соціально-трудові відносини відіграють важливу роль у забезпеченні стабільного функціонування держави, ефективної діяльності підприємств та соціального захисту населення. Вони охоплюють систему взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та державою щодо організації праці, зайнятості населення, умов праці, оплати праці та забезпечення соціальних гарантій. Від рівня розвитку соціально-трудових відносин значною мірою залежить економічна стабільність країни, добробут населення та ефективність використання трудового потенціалу.

Актуальність теми курсової роботи полягає в тому, що в умовах воєнного стану соціально-трудові відносини в Україні зазнали суттєвих змін. Повномасштабна війна спричинила значне скорочення робочих місць, зростання рівня безробіття, внутрішню та зовнішню трудову міграцію населення, зміну умов праці та трансформацію механізмів взаємодії між працівниками й роботодавцями. Воєнний стан також зумовив необхідність адаптації трудового законодавства до нових умов, впровадження дистанційної форми роботи, посилення соціального захисту працівників та підтримки роботодавців. У зв'язку з цим дослідження особливостей соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану є важливим як з теоретичної, так і з практичної точки зору.

Метою курсової роботи є дослідження особливостей соціально-трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану, аналіз основних проблем у сфері праці та визначення шляхів удосконалення соціально-трудових відносин у сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі **завдання**:

-дослідити сутність та зміст соціально-трудових відносин;

- охарактеризувати основних суб'єктів та принципи соціально-трудових відносин;

- проаналізувати нормативно-правове регулювання трудових відносин в Україні;

- визначити вплив воєнного стану на ринок праці України;

- дослідити особливості організації праці та трудових відносин під час воєнного стану;

- проаналізувати проблеми зайнятості, безробіття та трудової міграції населення;

- визначити напрями вдосконалення соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану;

- обґрунтувати перспективи відновлення ринку праці України після завершення війни.

Об'єктом дослідження є соціально-трудові відносини в Україні.

Предметом дослідження є особливості функціонування та розвитку соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану.

Методологічну основу дослідження становлять загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, зокрема метод аналізу і синтезу, метод порівняння, статистичний метод, системний підхід, метод узагальнення, економічний аналіз, а також графічний та аналітичний методи дослідження.

Структура курсової роботи складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Сутність та економічний зміст соціально-трудоових відносин

Соціально-трудоові відносини є важливою складовою економічної системи держави та відіграють значну роль у процесі функціонування суспільства. Вони формуються у сфері праці між працівниками, роботодавцями та державою з приводу організації праці, забезпечення зайнятості населення, регулювання умов праці, оплати праці та соціального захисту працівників. Ефективність соціально-трудоових відносин значною мірою впливає на рівень економічного розвитку країни, продуктивність праці, соціальну стабільність та добробут населення.

У сучасній економічній науці соціально-трудоові відносини розглядаються як система взаємозв'язків між суб'єктами трудової діяльності, що виникають у процесі виробництва, розподілу та споживання матеріальних благ. Основними суб'єктами таких відносин є працівники, роботодавці, професійні спілки та держава. Саме через взаємодію цих суб'єктів здійснюється регулювання трудової діяльності та забезпечення балансу економічних і соціальних інтересів у суспільстві [1, с. 15].

Соціально-трудоові відносини мають комплексний характер, оскільки поєднують економічні, соціальні, правові та організаційні аспекти. Економічний аспект полягає у забезпеченні ефективного використання трудових ресурсів та формуванні системи оплати праці. Соціальний аспект пов'язаний із забезпеченням належних умов праці, соціальних гарантій та захисту працівників. Правовий аспект передбачає регулювання трудових

відносин за допомогою законодавчих і нормативно-правових актів. Організаційний аспект охоплює процеси управління персоналом, організації праці та формування трудових колективів.

Однією з основних характеристик соціально-трудова відносин є їх динамічність. Вони постійно змінюються під впливом економічних, політичних та соціальних факторів. Зокрема, розвиток ринкової економіки, цифровізація, глобалізаційні процеси та зміни у трудовому законодавстві суттєво впливають на зміст і форми соціально-трудова відносин. У сучасних умовах особливого значення набувають питання дистанційної зайнятості, гнучких форм організації праці та забезпечення соціального захисту працівників.

Важливою характеристикою соціально-трудова відносин є їх багаторівневість. Вони можуть виникати на рівні окремого підприємства, галузі, регіону або держави загалом. На кожному рівні реалізуються певні механізми регулювання трудових відносин, укладаються колективні договори, визначаються умови праці та соціальні гарантії працівників. Значну роль у цьому процесі відіграє соціальний діалог між державою, роботодавцями та працівниками.

Соціально-трудова відносини виконують низку важливих функцій. Серед основних функцій можна виділити економічну, соціальну, регулюючу та захисну. Економічна функція спрямована на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів і підвищення продуктивності праці. Соціальна функція полягає у забезпеченні належного рівня життя працівників та створенні безпечних умов праці. Регулююча функція передбачає встановлення правил і норм трудової діяльності, а захисна функція забезпечує захист прав та інтересів працівників [1, с. 18].

Таким чином, соціально-трудові відносини є складною системою взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою, яка охоплює економічні, соціальні та правові аспекти трудової діяльності. Їх ефективне функціонування є необхідною умовою забезпечення стабільного розвитку економіки, підвищення рівня зайнятості населення та соціального добробуту суспільства.

Соціально-трудові відносини займають важливе місце у функціонуванні сучасної економіки, оскільки вони забезпечують взаємодію між працівниками, роботодавцями та державою у сфері праці. Від ефективності цих відносин залежить рівень зайнятості населення, продуктивність праці, економічна стабільність держави та соціальний добробут суспільства. У сучасних умовах розвитку ринкової економіки соціально-трудові відносини набувають особливого значення через глобалізаційні процеси, розвиток інформаційних технологій, цифровізацію праці та зміни на ринку праці.

Однією з головних функцій соціально-трудових відносин є економічна функція. Вона полягає у забезпеченні ефективного використання трудових ресурсів, підвищенні продуктивності праці та створенні умов для економічного розвитку держави. Саме завдяки належній організації праці та ефективній взаємодії між роботодавцями й працівниками забезпечується стабільна діяльність підприємств та формування конкурентоспроможної економіки [2, с. 41].

Важливе значення має соціальна функція соціально-трудових відносин. Її сутність полягає у забезпеченні належного рівня життя працівників, створенні безпечних умов праці, наданні соціальних гарантій та підтримці соціальної стабільності у суспільстві. Соціально-трудові відносини сприяють формуванню соціальної відповідальності роботодавців та забезпеченню

балансу інтересів усіх учасників трудового процесу. Реалізація цієї функції є особливо важливою в умовах економічної нестабільності та кризових явищ.

Наступною важливою функцією є регулююча функція. Вона полягає у встановленні правил, норм та принципів організації праці, регулюванні трудових відносин між працівниками та роботодавцями, а також забезпеченні дотримання трудового законодавства. Реалізація цієї функції здійснюється через систему нормативно-правових актів, колективні договори, трудові угоди та механізми соціального діалогу.

Особливе місце серед функцій соціально-трудова відносин займає захисна функція. Вона спрямована на захист трудових прав працівників, забезпечення рівних можливостей у сфері праці та недопущення дискримінації. Захисна функція також передбачає контроль за дотриманням вимог охорони праці, соціального страхування та гарантування своєчасної виплати заробітної плати. У сучасних умовах важливого значення набуває захист працівників від незаконного звільнення, порушення трудових прав та соціальної незахищеності.

Соціально-трудова відносини також виконують мотиваційну функцію. Її сутність полягає у стимулюванні працівників до підвищення ефективності праці, професійного розвитку та якісного виконання своїх трудових обов'язків. Ефективна система мотивації праці сприяє зростанню продуктивності праці, підвищенню рівня кваліфікації персоналу та зміцненню трудової дисципліни.

У сучасній економіці роль соціально-трудова відносин постійно зростає. Це пов'язано з трансформацією ринку праці, розвитком нових форм зайнятості, поширенням дистанційної роботи та необхідністю адаптації трудових відносин до сучасних викликів. Важливу роль соціально-трудова відносини відіграють і в забезпеченні соціальної стабільності держави, оскільки вони сприяють зниженню соціальної напруги, формуванню

партнерських відносин між учасниками трудового процесу та підвищенню рівня довіри у суспільстві [2, с. 45].

Крім того, соціально-трудові відносини мають важливе значення для розвитку людського капіталу. Вони створюють умови для професійного розвитку працівників, підвищення їх кваліфікації та адаптації до змін у сучасному економічному середовищі. Саме якісний людський капітал є однією з основних передумов економічного зростання та конкурентоспроможності держави.

Отже, соціально-трудові відносини виконують важливі економічні, соціальні, регулюючі, захисні та мотиваційні функції, які забезпечують ефективне функціонування ринку праці та розвиток економіки. У сучасних умовах їх роль значно зростає, що обумовлює необхідність постійного вдосконалення механізмів регулювання соціально-трудових відносин та забезпечення балансу інтересів усіх учасників трудового процесу.

1.2. Суб'єкти та принципи соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини формуються у процесі взаємодії між основними учасниками трудової діяльності, кожен з яких має власні інтереси, права та обов'язки. Основними суб'єктами соціально-трудових відносин виступають працівники, роботодавці та держава. Саме взаємодія між ними забезпечує функціонування ринку праці, організацію трудового процесу та регулювання соціально-економічних відносин у суспільстві.

Центральне місце у системі соціально-трудових відносин займає працівник. Працівником є фізична особа, яка виконує трудову діяльність відповідно до укладеного трудового договору та отримує за це заробітну плату.

Працівник є носієм трудового потенціалу та основною продуктивною силою суспільства. Його інтереси пов'язані із забезпеченням гідних умов праці, стабільної зайнятості, справедливої оплати праці, соціального захисту та професійного розвитку [3, с. 56].

У сучасних умовах роль працівника значно змінюється під впливом розвитку інформаційних технологій, автоматизації виробництва та глобалізаційних процесів. Від працівників вимагається високий рівень професійної підготовки, здатність адаптуватися до змін та постійно підвищувати свою кваліфікацію. Водночас важливого значення набувають питання захисту трудових прав працівників, забезпечення безпечних умов праці та дотримання соціальних гарантій.

Іншим важливим суб'єктом соціально-трудова відносин є роботодавець. Роботодавцем може виступати власник підприємства, установи, організації або уповноважена ним особа, яка використовує найману працю для здійснення господарської діяльності. Основною метою роботодавця є забезпечення ефективної діяльності підприємства, підвищення продуктивності праці та отримання прибутку. При цьому роботодавець зобов'язаний створювати належні умови праці, своєчасно виплачувати заробітну плату, дотримуватися норм трудового законодавства та забезпечувати соціальний захист працівників [4, с. 83].

У системі соціально-трудова відносин роботодавець виконує організаційну та управлінську функції. Він організовує трудовий процес, визначає структуру управління підприємством, встановлює режим праці та відпочинку, здійснює мотивацію персоналу. Важливе значення має також соціальна відповідальність роботодавця, яка передбачає створення сприятливого психологічного клімату в колективі, підтримку працівників та забезпечення належного рівня соціальних гарантій.

Особливу роль у системі соціально-трудових відносин відіграє держава. Вона виступає гарантом дотримання трудових прав громадян, забезпечує правове регулювання трудових відносин та здійснює контроль за дотриманням законодавства у сфері праці. Держава формує соціально-економічну політику, визначає мінімальні соціальні стандарти, встановлює розмір мінімальної заробітної плати, регулює питання зайнятості населення та соціального страхування [3, с. 61].

Одним із важливих напрямів діяльності держави є забезпечення соціального діалогу між працівниками та роботодавцями. Для цього створюються спеціальні органи та механізми співпраці, які сприяють узгодженню інтересів сторін та вирішенню трудових конфліктів. Держава також забезпечує функціонування системи соціального захисту населення, підтримує зайнятість населення та реалізує програми розвитку ринку праці.

У сучасних умовах воєнного стану роль держави у сфері соціально-трудових відносин значно посилюється. Це пов'язано з необхідністю підтримки зайнятості населення, забезпечення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб, регулювання дистанційної форми роботи та адаптації трудового законодавства до нових умов функціонування економіки.

Взаємодія між працівником, роботодавцем і державою базується на принципах соціального партнерства, взаємної відповідальності та дотримання прав і законних інтересів усіх сторін трудових відносин. Ефективність соціально-трудових відносин значною мірою залежить від рівня співпраці між суб'єктами, здатності до компромісу та дотримання норм трудового законодавства.

Таким чином, працівник, роботодавець і держава є основними суб'єктами соціально-трудових відносин, які виконують важливі функції у сфері праці. Їх ефективна взаємодія забезпечує стабільність ринку праці,

підвищення продуктивності праці, соціальний захист населення та розвиток економіки держави.

Регулювання соціально-трудових відносин є важливим елементом функціонування сучасної економіки та забезпечення соціальної стабільності у суспільстві. Воно спрямоване на узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави, забезпечення ефективної організації праці, дотримання трудових прав громадян та створення належних умов праці. Основою такого регулювання виступають певні принципи, які визначають характер і зміст взаємодії між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Одним із ключових принципів регулювання соціально-трудових відносин є принцип законності. Його сутність полягає у необхідності дотримання всіма учасниками трудових відносин вимог чинного законодавства. Працівники, роботодавці та державні органи повинні діяти відповідно до норм трудового права, колективних договорів та інших нормативно-правових актів. Дотримання принципу законності забезпечує захист трудових прав працівників, створення справедливих умов праці та попередження трудових конфліктів [5, с. 74].

Важливе значення має принцип соціального партнерства. Він передбачає співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою з метою узгодження інтересів сторін і забезпечення стабільності у сфері праці. Реалізація цього принципу здійснюється через систему колективних переговорів, укладення колективних договорів та функціонування органів соціального діалогу. Соціальне партнерство сприяє формуванню довіри між сторонами трудових відносин та створенню сприятливого соціально-психологічного клімату у трудових колективах.

Одним із основних принципів є принцип рівності та недискримінації у сфері праці. Він передбачає забезпечення рівних можливостей для всіх

працівників незалежно від статі, віку, раси, національності, релігійних переконань чи інших ознак. Усі працівники повинні мати рівний доступ до працевлаштування, професійного розвитку, оплати праці та соціальних гарантій. Недотримання цього принципу негативно впливає на соціальну справедливість та ефективність трудових відносин.

Важливим принципом регулювання соціально-трудових відносин є принцип справедливої оплати праці. Його сутність полягає у забезпеченні відповідності між результатами праці працівника та рівнем його винагороди. Справедлива оплата праці виступає важливим фактором мотивації персоналу, підвищення продуктивності праці та забезпечення належного рівня життя населення. Реалізація цього принципу передбачає встановлення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, а також дотримання принципу рівної оплати за рівну працю.

Суттєве значення має принцип забезпечення безпечних і належних умов праці. Роботодавці зобов'язані створювати умови праці, які відповідають вимогам охорони праці та не становлять загрози для життя і здоров'я працівників. У сучасних умовах особливого значення набуває питання психологічної безпеки працівників, профілактики професійного вигорання та забезпечення комфортного трудового середовища.

Одним із важливих принципів є принцип соціального захисту працівників. Він передбачає забезпечення працівників соціальними гарантіями у разі втрати працездатності, безробіття, тимчасової непрацездатності або інших соціальних ризиків. Держава забезпечує функціонування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення та підтримки зайнятості населення. У період воєнного стану цей принцип набуває особливого значення через необхідність підтримки працівників та внутрішньо переміщених осіб.

Крім того, важливим принципом регулювання соціально-трудових відносин є принцип свободи праці. Він гарантує право кожної людини вільно обирати вид трудової діяльності, професію та місце роботи. Реалізація цього принципу сприяє розвитку конкуренції на ринку праці та підвищенню рівня професійної мобільності населення.

Таким чином, принципи регулювання соціально-трудових відносин є основою ефективного функціонування ринку праці та забезпечення соціальної стабільності у суспільстві. Їх дотримання сприяє формуванню справедливих трудових відносин, захисту прав працівників, підвищенню продуктивності праці та забезпеченню економічного розвитку держави.

1.3. Нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні

Нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин є важливою складовою функціонування ринку праці та забезпечення соціального захисту працівників. Законодавча база у сфері праці визначає права та обов'язки працівників і роботодавців, встановлює правила організації праці, гарантує належні умови праці та регулює питання зайнятості населення. В Україні система правового регулювання трудових відносин формується на основі Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України та інших нормативно-правових актів.

Основним нормативно-правовим актом у сфері трудових відносин є Конституція України. Вона закріплює основні трудові права громадян, зокрема право на працю, право на належні та безпечні умови праці, право на заробітну плату не нижчу від визначеної законом, а також право на соціальний захист і

відпочинок [6, с. 21]. Конституційні норми є основою для формування всього трудового законодавства України.

Ключове місце у системі регулювання трудових відносин займає Кодекс законів про працю України. Саме цей нормативний акт визначає порядок укладення та припинення трудового договору, регулює робочий час і час відпочинку, питання оплати праці, дисципліни праці, охорони праці та відповідальності сторін трудових відносин. Кодекс законів про працю України спрямований на забезпечення захисту трудових прав працівників і створення умов для ефективної організації праці.

Важливу роль у системі нормативно-правового регулювання відіграють спеціальні закони України. Серед них особливе значення мають Закони України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та інші. Ці нормативні акти регулюють окремі напрями соціально-трудова відносин та встановлюють додаткові гарантії для працівників [7, с. 44].

В умовах воєнного стану трудове законодавство України зазнало певних змін. Було прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на адаптацію трудових відносин до нових умов функціонування економіки. Зокрема, законодавство передбачило можливість дистанційної роботи, спрощення порядку переведення працівників, особливості надання відпусток та регулювання робочого часу. Такі зміни стали необхідними для забезпечення стабільної роботи підприємств та підтримки зайнятості населення.

Особливе місце у системі правового регулювання трудових відносин займають колективні договори та угоди. Вони укладаються між працівниками та роботодавцями і визначають взаємні зобов'язання сторін щодо умов праці, оплати праці, соціальних гарантій та охорони праці. Колективно-договірне

регулювання сприяє розвитку соціального партнерства та забезпечує узгодження інтересів учасників трудових відносин.

Таким чином, законодавча база регулювання трудових відносин в Україні є складною системою нормативно-правових актів, які забезпечують правове регулювання праці, захист прав працівників та стабільне функціонування ринку праці. У сучасних умовах важливого значення набуває адаптація трудового законодавства до економічних та соціальних викликів, пов'язаних із воєнним станом та трансформацією ринку праці.

У сучасних умовах розвитку світової економіки важливу роль у регулюванні соціально-трудова відносин відіграють міжнародні стандарти у сфері праці. Вони визначають основні принципи та норми трудових відносин, спрямовані на забезпечення гідних умов праці, захист прав працівників, недопущення дискримінації та розвиток соціального діалогу. Міжнародні стандарти є важливим інструментом гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними вимогами та забезпечення соціальної справедливості.

Основним міжнародним органом, який формує стандарти у сфері праці, є Міжнародна організація праці. Її діяльність спрямована на розробку міжнародних трудових норм, захист трудових прав працівників та сприяння розвитку соціально-трудова відносин у світі. Основними документами МОП є конвенції та рекомендації, які регулюють питання зайнятості населення, охорони праці, соціального захисту, рівності у сфері праці та свободи об'єднання працівників [8, с. 36].

Україна є членом Міжнародної організації праці та ратифікувала значну кількість міжнародних конвенцій у сфері праці. Серед найбільш важливих для України є Конвенція про примусову працю, Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція про

дискримінацію у сфері праці та зайнятості, а також Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію. Ратифікація цих документів сприяє вдосконаленню національного трудового законодавства та наближенню його до міжнародних стандартів.

Міжнародні стандарти праці мають значний вплив на формування соціальної політики України. Вони сприяють удосконаленню системи охорони праці, забезпеченню гендерної рівності, розвитку соціального діалогу та посиленню соціального захисту населення. Особливо важливим є впровадження міжнародних стандартів у сфері безпечних умов праці, що сприяє зменшенню виробничого травматизму та покращенню умов праці працівників.

Важливе значення для України мають також міжнародні документи Організація Об'єднаних Націй та Європейський Союз у сфері соціально-трудових відносин. Зокрема, Європейська соціальна хартія визначає основні соціальні права громадян, включаючи право на працю, справедливі умови праці, соціальний захист та професійне навчання. У процесі євроінтеграції Україна поступово адаптує своє трудове законодавство до вимог європейського права та міжнародних соціальних стандартів.

В умовах воєнного стану міжнародні стандарти праці набувають особливого значення для України. Вони сприяють забезпеченню трудових прав працівників, підтримці зайнятості населення та захисту соціально вразливих категорій громадян. Міжнародні організації також надають Україні консультативну, фінансову та гуманітарну допомогу у сфері соціально-трудових відносин та відновлення ринку праці.

Разом із тим існують певні проблеми у впровадженні міжнародних стандартів праці в Україні. Серед основних проблем можна виділити недостатній рівень контролю за дотриманням трудового законодавства,

наявність тіньової зайнятості, низький рівень соціального захисту окремих категорій працівників та складнощі адаптації трудового законодавства до міжнародних вимог. Для вирішення цих проблем необхідним є подальше вдосконалення національної системи регулювання соціально-трудових відносин та посилення співпраці з міжнародними організаціями.

Отже, міжнародні стандарти у сфері праці мають значний вплив на розвиток соціально-трудових відносин в Україні. Їх впровадження сприяє захисту прав працівників, підвищенню рівня соціального захисту населення та гармонізації трудового законодавства України з міжнародними вимогами.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Вплив воєнного стану на ринок праці України

Воєнний стан в Україні суттєво вплинув на функціонування ринку праці та соціально-трудові відносини. Повномасштабна війна спричинила значні економічні втрати, руйнування підприємств, скорочення виробництва та масове переміщення населення, що негативно позначилося на рівні зайнятості населення та спричинило різке зростання безробіття. У сучасних умовах питання забезпечення зайнятості та підтримки працівників набувають особливого значення для стабільності економіки та соціального захисту населення.

Одним із основних наслідків воєнного стану стало скорочення кількості робочих місць. Значна кількість підприємств була змушена призупинити діяльність або повністю припинити роботу через бойові дії, окупацію окремих територій, порушення логістичних ланцюгів та зниження попиту на продукцію і послуги. Найбільших втрат зазнали промисловість, сфера торгівлі, транспортна галузь та сфера послуг [9].

Суттєвий вплив на ринок праці мало внутрішнє та зовнішнє переміщення населення. Мільйони громадян були змушені залишити місце проживання через загрозу життю та безпеці. Частина населення виїхала за кордон, що призвело до скорочення трудового потенціалу держави та дефіциту кадрів у певних галузях економіки. Водночас у відносно безпечних регіонах України спостерігалось збільшення конкуренції на ринку праці через велику кількість внутрішньо переміщених осіб.

У перші місяці повномасштабної війни рівень безробіття в Україні значно зріс. Багато працівників втратили роботу через закриття підприємств

або скорочення персоналу. Особливо складною була ситуація серед молоді, жінок та працівників малого бізнесу. Значна кількість громадян перейшла до неформальної зайнятості або тимчасової роботи, що негативно вплинуло на рівень соціального захисту населення [10, с. 52].

Водночас війна спричинила зміни у структурі попиту на робочу силу. У сучасних умовах значно зросла потреба у працівниках медичної сфери, логістики, будівництва, сільського господарства, інформаційних технологій та сфери безпеки. Підприємства були змушені адаптувати кадрову політику до нових економічних умов та впроваджувати гнучкі форми організації праці.

Для підтримки зайнятості населення держава запровадила низку програм підтримки працівників та роботодавців. Зокрема, були реалізовані програми релокації підприємств, надання фінансової допомоги бізнесу, компенсації за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та підтримки малого і середнього підприємництва. Важливу роль також відіграють міжнародні організації, які надають фінансову та гуманітарну допомогу у сфері зайнятості населення.

Незважаючи на складну ситуацію, ринок праці України поступово адаптується до умов воєнного стану. Частина підприємств відновлює діяльність, зростає кількість вакансій у безпечних регіонах, активно розвивається дистанційна зайнятість. Проте проблема безробіття залишається однією з найбільш актуальних соціально-економічних проблем сучасної України.

Таким чином, воєнний стан суттєво вплинув на рівень зайнятості населення та спричинив значне зростання безробіття. Основними наслідками стали скорочення робочих місць, міграція населення, зміна структури попиту на робочу силу та зростання соціальної напруги. У цих умовах важливого

значення набуває державна підтримка зайнятості населення та адаптація ринку праці до нових економічних реалій.

Воєнний стан в Україні спричинив суттєву трансформацію структури ринку праці, що проявилось у зміні попиту на професії, перерозподілі трудових ресурсів між галузями економіки та розвитку нових форм зайнятості. Війна стала потужним фактором структурних змін у соціально-трудових відносинах та змусила як працівників, так і роботодавців адаптуватися до нових економічних умов.

Однією з головних тенденцій трансформації ринку праці стало скорочення зайнятості у галузях, які найбільше постраждали від воєнних дій. Значних втрат зазнали промисловість, туристична сфера, готельно-ресторанний бізнес, авіаційний транспорт та частина сфери послуг. Багато підприємств були змушені скоротити обсяги виробництва або повністю припинити діяльність через руйнування виробничих потужностей, нестачу сировини та зниження платоспроможного попиту населення [11, с. 97].

Водночас війна сприяла активному розвитку окремих секторів економіки. Зросла потреба у працівниках у сфері оборонної промисловості, логістики, будівництва, медицини, сільського господарства та інформаційних технологій. Особливого значення набули професії, пов'язані із забезпеченням життєдіяльності населення, гуманітарною допомогою та відновленням інфраструктури. Це призвело до зміни структури попиту на ринку праці та перерозподілу трудових ресурсів між галузями економіки.

Суттєво змінилася й територіальна структура зайнятості населення. Через активні бойові дії значна кількість підприємств була релокована із східних та південних регіонів України до більш безпечних областей. Це сприяло збільшенню навантаження на ринки праці західних та центральних

регіонів країни. Водночас у регіонах, які постраждали від війни, спостерігається дефіцит робочих місць та скорочення економічної активності.

Важливою тенденцією трансформації ринку праці стало поширення дистанційної та гнучкої форми зайнятості. Через загрози безпеці багато підприємств були змушені організовувати роботу працівників у дистанційному форматі. Найбільш активно дистанційна зайнятість розвивається у сфері інформаційних технологій, освіти, фінансів, маркетингу та адміністративного управління. Така форма організації праці дозволила частково зберегти робочі місця та підтримати економічну активність населення [11, с. 103].

Крім того, у період війни значно зросла роль неформальної зайнятості та самозайнятості населення. Частина громадян була змушена шукати альтернативні джерела доходу через втрату постійної роботи. Поширення фрилансу, малого підприємництва та тимчасової зайнятості стало важливим механізмом адаптації населення до кризових умов.

Трансформація структури ринку праці також супроводжується зміною вимог до працівників. Сучасні роботодавці все більше потребують працівників із високим рівнем професійної мобільності, цифрових навичок, здатності швидко адаптуватися до нових умов та працювати в умовах невизначеності. У зв'язку з цим особливого значення набуває професійне навчання, перекваліфікація та розвиток людського капіталу.

Попри складні умови, трансформація ринку праці створює й нові можливості для розвитку економіки України. Відновлення інфраструктури, розвиток сучасних технологій, підтримка підприємництва та інтеграція до європейського економічного простору можуть стати важливими факторами формування нової структури зайнятості та модернізації ринку праці у післявоєнний період.

Отже, війна суттєво трансформувала структуру ринку праці України. Основними змінами стали перерозподіл трудових ресурсів між галузями економіки, розвиток дистанційної зайнятості, релокація підприємств та зміна вимог до працівників. У сучасних умовах важливого значення набуває адаптація ринку праці до нових викликів та забезпечення ефективної політики зайнятості населення.

2.2. Зміни у трудових правах та організації праці під час воєнного стану

Запровадження воєнного стану в Україні спричинило необхідність адаптації трудового законодавства до нових соціально-економічних умов. Повномасштабна війна суттєво вплинула на діяльність підприємств, організацію праці та забезпечення трудових прав працівників. У зв'язку з цим держава була змушена прийняти низку нормативно-правових актів, спрямованих на врегулювання трудових відносин в умовах воєнного стану та забезпечення стабільного функціонування економіки.

Основним нормативно-правовим актом, який регулює трудові відносини під час воєнного стану, став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Цей закон визначає особливості трудових відносин між працівниками та роботодавцями у період дії воєнного стану та встановлює тимчасові обмеження окремих трудових прав громадян [12].

Однією з ключових особливостей трудового законодавства в умовах війни стало розширення повноважень роботодавців щодо організації праці. Зокрема, роботодавцям було надано право змінювати істотні умови праці без дотримання звичайних строків попередження працівників, переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди, якщо це необхідно для ліквідації

наслідків бойових дій або забезпечення життєдіяльності населення. Такі зміни були спрямовані на забезпечення безперервної роботи підприємств та підтримку економічної стабільності держави.

Суттєвих змін зазнали питання робочого часу та часу відпочинку. У період воєнного стану тривалість робочого тижня могла бути збільшена до 60 годин для окремих категорій працівників, а тривалість щотижневого безперервного відпочинку могла бути скорочена. Крім того, роботодавцям було дозволено обмежувати надання окремих видів відпусток, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною [13, с. 114].

Важливим аспектом стало врегулювання питань призупинення дії трудового договору. У випадках неможливості виконання трудових обов'язків через бойові дії роботодавець та працівник можуть тимчасово призупинити дію трудового договору. При цьому трудові відносини формально не припиняються, але виконання трудових функцій тимчасово зупиняється до усунення відповідних обставин.

Особливе значення в умовах війни набуває забезпечення трудових прав мобілізованих працівників. Законодавство гарантує збереження місця роботи та посади за працівниками, які проходять військову службу під час мобілізації. Це сприяє соціальному захисту громадян та підтримці військовослужбовців і членів їхніх сімей.

Разом із тим воєнний стан призвів до певного обмеження окремих трудових гарантій. Зокрема, було спрощено процедури звільнення працівників, дозволено укладення строкових трудових договорів та розширено можливості застосування гнучких форм організації праці. Такі зміни були зумовлені необхідністю оперативного реагування на кризові умови функціонування економіки.

Попри тимчасове обмеження окремих трудових прав, держава продовжує забезпечувати базові соціальні гарантії працівників та контроль за дотриманням трудового законодавства. Особливу роль у цьому процесі відіграють органи державної влади, профспілки та міжнародні організації, які здійснюють моніторинг дотримання трудових прав населення.

Отже, трудове законодавство України в умовах воєнного стану зазнало суттєвих змін, спрямованих на адаптацію трудових відносин до кризових умов. Основними особливостями стали гнучкість організації праці, зміна режиму робочого часу, призупинення трудових договорів та спрощення окремих процедур у сфері праці. Такі заходи дозволили забезпечити функціонування економіки та підтримати зайнятість населення в умовах війни.

Воєнний стан в Україні став важливим фактором трансформації організації праці та розвитку нових форм зайнятості. Однією з найбільш поширених тенденцій стало активне впровадження дистанційної роботи, яка дозволила багатьом підприємствам продовжити діяльність навіть в умовах бойових дій та загроз безпеці. У сучасних умовах дистанційна форма зайнятості стала не лише вимушеним заходом, а й важливим елементом адаптації ринку праці до кризових умов.

Дистанційна робота передбачає виконання працівником своїх трудових обов'язків поза приміщенням роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. В Україні правове регулювання дистанційної роботи здійснюється відповідно до норм Кодексу законів про працю України, а також спеціальних законодавчих актів, прийнятих у період пандемії та воєнного стану [14, с. 95].

Поширення дистанційної роботи стало можливим завдяки розвитку цифрових технологій та широкому використанню інтернет-комунікацій. Найбільш активно така форма організації праці застосовується у сфері

інформаційних технологій, фінансів, освіти, маркетингу, адміністративного управління та консалтингу. Для багатьох працівників дистанційна робота стала можливістю зберегти зайнятість та доходи в умовах воєнного стану.

Однією з головних переваг дистанційної роботи є гнучкість організації праці. Працівники отримують можливість самостійно планувати робочий час, поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками та працювати незалежно від місця перебування. Для роботодавців дистанційна форма роботи дозволяє зменшити витрати на утримання офісних приміщень та забезпечити безперервність діяльності підприємства навіть у кризових умовах.

Разом із тим дистанційна робота має і певні недоліки. Однією з основних проблем є складність контролю за виконанням трудових обов'язків та організацією робочого процесу. Також дистанційна форма праці може негативно впливати на психологічний стан працівників через соціальну ізоляцію, підвищений рівень стресу та складність розмежування робочого і особистого часу. Крім того, не всі категорії працівників мають належні технічні можливості для ефективної дистанційної роботи.

У сучасних умовах поряд із дистанційною роботою активно розвиваються й інші нові форми організації праці. Зокрема, поширення набувають гнучкий графік роботи, часткова зайнятість, проєктна форма роботи, фриланс та самозайнятість. Такі форми праці дозволяють підприємствам швидше адаптуватися до змін економічної ситуації та забезпечувати більш ефективне використання трудових ресурсів.

Особливого значення набуває цифровізація трудових відносин. Використання електронного документообігу, онлайн-комунікацій, цифрових платформ та автоматизованих систем управління персоналом сприяє підвищенню ефективності організації праці та розвитку сучасного ринку праці. Водночас цифровізація потребує постійного підвищення рівня цифрової

грамотності працівників та вдосконалення правового регулювання нових форм зайнятості.

У період воєнного стану дистанційна робота також стала важливим інструментом підтримки зайнятості внутрішньо переміщених осіб та громадян, які перебувають за кордоном. Можливість працювати дистанційно дозволила багатьом українцям зберегти робочі місця та підтримувати економічну активність навіть за умов вимушеної міграції.

Отже, дистанційна робота та нові форми організації праці стали важливою складовою трансформації соціально-трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану. Вони сприяють збереженню зайнятості населення, підвищенню гнучкості ринку праці та адаптації економіки до сучасних викликів. Разом із тим розвиток нових форм праці потребує подальшого вдосконалення трудового законодавства та забезпечення належного соціального захисту працівників.

2.3. Проблеми зайнятості, безробіття та трудової міграції населення

Воєнний стан в Україні спричинив масштабні міграційні процеси, які суттєво вплинули на стан трудових ресурсів держави та функціонування ринку праці. Внутрішня та зовнішня міграція населення стали одними з найважливіших соціально-економічних наслідків війни. Значна кількість громадян була змушена залишити місце постійного проживання через бойові дії, окупацію територій та загрозу життю, що призвело до суттєвих змін у структурі трудового потенціалу країни.

Одним із найбільш поширених явищ стала внутрішня міграція населення. Мільйони громадян перемістилися із територій активних бойових

дій до більш безпечних регіонів України. Це спричинило нерівномірний розподіл трудових ресурсів між регіонами держави. У західних та центральних областях України спостерігалось значне зростання кількості внутрішньо переміщених осіб, що призвело до збільшення конкуренції на ринку праці та навантаження на соціальну інфраструктуру [15, с. 87].

Водночас у регіонах, які постраждали від бойових дій, відбулося суттєве скорочення трудового потенціалу. Частина підприємств була змушена припинити діяльність через нестачу працівників, руйнування виробничих потужностей та складну безпекову ситуацію. Це негативно вплинуло на економічну активність регіонів та призвело до зниження рівня зайнятості населення.

Суттєвий вплив на трудові ресурси України мала й зовнішня міграція населення. Після початку повномасштабної війни значна кількість громадян виїхала за кордон. Більшість мігрантів становили жінки, молодь та особи працездатного віку. Основними країнами перебування українських біженців стали Польща, Німеччина, Чехія та інші європейські держави.

Зовнішня трудова міграція має як негативні, так і позитивні наслідки для економіки України. До негативних наслідків належать скорочення кількості працездатного населення, дефіцит кадрів у певних галузях економіки та зменшення трудового потенціалу держави. Особливо гостро проблема нестачі кадрів проявляється у сфері медицини, освіти, промисловості та будівництва.

Разом із тим зовнішня міграція сприяє надходженню валютних переказів від громадян, які працюють за кордоном. Грошові перекази українських трудових мігрантів є важливим джерелом підтримки сімей та економіки держави в умовах війни. Крім того, частина громадян після повернення в Україну може використовувати набуті професійні навички та міжнародний досвід для розвитку національної економіки.

Важливим наслідком міграційних процесів є зміна структури ринку праці. У регіонах із великою кількістю внутрішньо переміщених осіб зростає попит на житло, соціальні послуги та робочі місця. Водночас окремі галузі економіки стикаються з дефіцитом кваліфікованих працівників через виїзд населення за кордон або мобілізацію громадян до Збройних Сил України.

Для подолання негативних наслідків міграції держава реалізує програми підтримки внутрішньо переміщених осіб, сприяє працевлаштуванню населення та стимулює повернення громадян до України після завершення війни. Важливого значення також набуває розвиток професійного навчання та перекваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного ринку праці.

Отже, внутрішня та зовнішня міграція суттєво вплинули на трудові ресурси України в умовах воєнного стану. Основними наслідками стали нерівномірний розподіл трудового потенціалу, дефіцит кадрів у певних галузях економіки та зростання навантаження на ринок праці. У сучасних умовах важливого значення набуває ефективна державна політика у сфері зайнятості та підтримки мігрантів.

Безробіття є однією з найбільш гострих соціально-економічних проблем в умовах воєнного стану. Повномасштабна війна спричинила суттєве скорочення економічної активності, руйнування підприємств, втрату робочих місць та погіршення фінансового стану населення. Зростання рівня безробіття негативно впливає не лише на окремих громадян, але й на економіку держави загалом, створюючи додаткові соціальні та економічні ризики.

Одним із головних соціальних наслідків безробіття є зниження рівня життя населення. Втрата роботи призводить до скорочення доходів громадян, погіршення матеріального становища сімей та зростання рівня бідності. Особливо вразливими категоріями населення є молодь, внутрішньо

переміщені особи, жінки з дітьми та працівники, які втратили роботу через руйнування підприємств або окупацію територій [16, с. 133].

Безробіття також негативно впливає на психологічний стан населення. Тривала відсутність роботи може спричиняти стрес, емоційне виснаження, втрату мотивації та соціальну ізоляцію. В умовах війни ці проблеми посилюються через постійну небезпеку, невизначеність майбутнього та загальний психологічний тиск на населення. Погіршення психоемоційного стану громадян негативно впливає на продуктивність праці та соціальну стабільність у суспільстві.

Суттєвими є й економічні наслідки безробіття. Скорочення кількості зайнятого населення призводить до зменшення обсягів виробництва товарів і послуг, зниження рівня споживання та скорочення надходжень до державного бюджету. Зростання безробіття також збільшує навантаження на систему соціального захисту населення, оскільки держава змушена спрямовувати значні фінансові ресурси на виплату допомоги по безробіттю та підтримку соціально незахищених категорій громадян.

Одним із негативних наслідків безробіття є поширення неформальної зайнятості. Частина громадян, не маючи можливості офіційно працевлаштуватися, переходить до тіньового сектору економіки або тимчасової зайнятості без належного соціального захисту. Це призводить до зменшення податкових надходжень та порушення трудових прав працівників.

В умовах війни безробіття також сприяє посиленню трудової міграції населення. Багато громадян змушені виїжджати за кордон у пошуках роботи та стабільного доходу. Це призводить до втрати частини трудового потенціалу держави та поглиблення демографічних проблем.

Для зменшення негативних наслідків безробіття держава реалізує програми підтримки зайнятості населення, стимулювання підприємницької

діяльності та професійного навчання громадян. Важливе значення мають програми перекваліфікації працівників, підтримка малого та середнього бізнесу, створення нових робочих місць та розвиток регіонального ринку праці.

Особливу роль у подоланні безробіття відіграє післявоєнне відновлення економіки України. Відбудова інфраструктури, розвиток промисловості, залучення інвестицій та інтеграція до європейського економічного простору можуть сприяти створенню нових робочих місць та зниженню рівня безробіття в майбутньому.

Таким чином, безробіття в умовах війни має значні соціальні та економічні наслідки для України. Воно призводить до зниження рівня життя населення, погіршення психологічного стану громадян, скорочення економічної активності та посилення міграційних процесів. У сучасних умовах важливого значення набуває реалізація ефективної державної політики зайнятості та підтримки населення.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Напрями державної підтримки працівників та роботодавців

В умовах воєнного стану питання підтримки зайнятості населення набуло особливої актуальності. Повномасштабна війна спричинила суттєве скорочення кількості робочих місць, зростання безробіття, внутрішню та зовнішню міграцію населення, що негативно вплинуло на функціонування ринку праці України. У зв'язку з цим держава була змушена впровадити комплекс програм підтримки зайнятості населення, спрямованих на збереження трудового потенціалу та стабілізацію соціально-економічної ситуації.

Одним із основних напрямів державної підтримки стало сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб. Через активні бойові дії значна кількість громадян була змушена змінити місце проживання та шукати роботу у більш безпечних регіонах країни. Для стимулювання працевлаштування внутрішньо переміщених осіб держава запровадила механізм компенсації роботодавцям витрат на оплату праці таких працівників. Це сприяло адаптації переселенців до нових умов життя та зменшенню рівня безробіття серед внутрішньо переміщених осіб [17].

Важливу роль у підтримці зайнятості населення відіграє діяльність Державна служба зайнятості України. В умовах війни служба зайнятості забезпечує реєстрацію безробітних, виплату допомоги по безробіттю, професійне навчання та перекваліфікацію громадян відповідно до потреб сучасного ринку праці. Особливе значення має організація програм професійного навчання для осіб, які втратили роботу через воєнні дії або були змушені змінити сферу професійної діяльності.

Одним із ефективних інструментів підтримки зайнятості є програми грантової підтримки малого підприємництва. Держава надає фінансову допомогу громадянам для започаткування або розвитку власної справи. Реалізація таких програм сприяє створенню нових робочих місць, розвитку самозайнятості населення та активізації підприємницької діяльності в умовах війни.

Суттєвого значення набувають також програми громадських та суспільно корисних робіт. У період воєнного стану громадяни можуть залучатися до виконання робіт, пов'язаних із ліквідацією наслідків бойових дій, відновленням інфраструктури, наданням гуманітарної допомоги та підтримкою життєдіяльності громад. Такі програми дозволяють тимчасово забезпечити зайнятість населення та сприяють соціальній стабільності.

Особливу увагу держава приділяє підтримці молоді та осіб, які мають труднощі з працевлаштуванням. Реалізуються програми стажування, професійної орієнтації та перекваліфікації громадян відповідно до актуальних потреб ринку праці. У сучасних умовах особливо затребуваними є професії у сфері інформаційних технологій, будівництва, логістики, медицини та сільського господарства.

Важливим напрямом державної політики є розвиток цифрових сервісів у сфері зайнятості населення. Використання електронних платформ та онлайн-сервісів дозволяє громадянам швидше знаходити вакансії, проходити професійне навчання та отримувати консультації щодо працевлаштування. Це сприяє підвищенню ефективності функціонування ринку праці та адаптації населення до сучасних умов.

Отже, державні програми підтримки зайнятості населення відіграють важливу роль у стабілізації ринку праці в умовах воєнного стану. Вони

сприяють працевлаштуванню населення, розвитку підприємництва, професійній адаптації громадян та збереженню трудового потенціалу держави.

В умовах воєнного стану підтримка бізнесу та збереження робочих місць стали одними з пріоритетних напрямів державної економічної політики. Повномасштабна війна спричинила значні втрати для підприємств, порушення виробничих процесів, руйнування інфраструктури та скорочення економічної активності. У зв'язку з цим виникла необхідність реалізації комплексу заходів, спрямованих на підтримку підприємницької діяльності, стабілізацію роботи підприємств та збереження зайнятості населення.

Одним із важливих механізмів підтримки бізнесу стала програма релокації підприємств із територій активних бойових дій до більш безпечних регіонів України. Держава сприяла перевезенню обладнання, пошуку виробничих приміщень та працевлаштуванню працівників на нових місцях діяльності. Завдяки реалізації цієї програми значна кількість підприємств змогла відновити виробництво та зберегти робочі місця для працівників [18, с. 148].

Важливим напрямом підтримки підприємництва стало впровадження програм фінансової допомоги бізнесу. Зокрема, суб'єкти малого та середнього підприємництва отримали можливість користуватися пільговими кредитами, державними грантами та податковими пільгами. Такі заходи дозволили підприємствам частково компенсувати фінансові втрати та продовжити господарську діяльність навіть в умовах економічної нестабільності.

Суттєве значення для збереження робочих місць має підтримка малого та середнього бізнесу, оскільки саме цей сектор забезпечує значну частину зайнятості населення. Держава реалізує програми стимулювання підприємницької активності, спрощує процедури ведення бізнесу та сприяє розвитку самозайнятості населення. Особливо актуальною є підтримка

підприємств, які працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб та соціально вразливі категорії населення.

В умовах воєнного стану важливу роль відіграє цифровізація бізнес-процесів. Багато підприємств були змушені переходити до дистанційного формату роботи, використовувати електронний документообіг та онлайн-платформи для організації діяльності. Це дозволило частково зберегти економічну активність та забезпечити безперервність роботи підприємств.

Одним із ключових завдань державної політики є стимулювання створення нових робочих місць. Для цього реалізуються програми компенсації роботодавцям витрат на працевлаштування безробітних, підтримки інвестиційних проєктів та розвитку регіонального підприємництва. Такі заходи сприяють поступовому відновленню ринку праці та зниженню рівня безробіття.

Значну роль у підтримці бізнесу відіграє міжнародна фінансова та гуманітарна допомога. Міжнародні організації та іноземні партнери України надають гранти, кредити та інвестиції для підтримки українських підприємств, відновлення інфраструктури та стимулювання економічного розвитку. Це сприяє збереженню економічної стабільності та підтримці зайнятості населення.

Попри складні умови воєнного часу, український бізнес демонструє здатність до адаптації та відновлення діяльності. Підприємства активно впроваджують нові форми організації праці, освоюють нові ринки та модернізують виробничі процеси. Це створює передумови для поступового економічного відновлення та формування сучасного конкурентоспроможного ринку праці.

Отже, підтримка бізнесу та збереження робочих місць є важливими умовами стабілізації економіки України в період воєнного стану. Реалізація

державних програм підтримки підприємництва, фінансової допомоги бізнесу та стимулювання зайнятості населення сприяє збереженню трудового потенціалу держави та формуванню основ для післявоєнного економічного розвитку.

3.2. Удосконалення системи соціального захисту населення

В умовах воєнного стану забезпечення соціальних гарантій працівників є одним із ключових напрямів державної соціальної політики. Повномасштабна війна суттєво ускладнила функціонування ринку праці, призвела до втрати робочих місць, зниження доходів населення та погіршення умов праці. У таких умовах особливого значення набуває система соціального захисту працівників, яка спрямована на забезпечення базових соціальних прав громадян та підтримку їх матеріального становища.

Соціальні гарантії працівників охоплюють систему законодавчо встановлених прав і компенсацій, які забезпечують належний рівень життя населення та захист працівників від соціальних ризиків. Основними соціальними гарантіями є право на оплату праці, безпечні умови праці, соціальне страхування, допомогу у разі безробіття, тимчасової непрацездатності та інші види соціальної підтримки [19, с. 211].

В умовах воєнного стану важливого значення набуває гарантування права працівників на оплату праці. Незважаючи на складну економічну ситуацію, роботодавці зобов'язані забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати та дотримуватися встановлених державою мінімальних соціальних стандартів. У випадках неможливості виконання трудових обов'язків через

бойові дії законодавством передбачено механізми призупинення трудового договору та збереження трудових прав працівників.

Особливу увагу держава приділяє соціальному захисту військовослужбовців та мобілізованих працівників. За громадянами, які проходять військову службу, зберігаються місце роботи та посада. Також передбачені державні виплати, соціальні пільги та гарантії для членів сімей військовослужбовців. Це сприяє підтримці соціальної стабільності та забезпеченню соціального захисту громадян, які беруть участь у захисті держави.

Важливим напрямом соціального захисту є підтримка внутрішньо переміщених осіб. Через бойові дії значна кількість громадян була змушена залишити місце проживання та потребувала державної допомоги. Для внутрішньо переміщених осіб передбачено виплати на проживання, допомогу у працевлаштуванні, доступ до соціальних послуг та програм професійної адаптації [20].

У сучасних умовах важливого значення набуває система соціального страхування. Вона забезпечує надання матеріальної допомоги громадянам у разі тимчасової непрацездатності, втрати роботи, нещасного випадку на виробництві або інших соціальних ризиків. Незважаючи на складні умови воєнного часу, держава продовжує забезпечувати функціонування системи соціального страхування та підтримувати найбільш вразливі категорії населення.

Окремої уваги потребує забезпечення безпечних умов праці. В умовах війни багато працівників змушені працювати в умовах підвищеної небезпеки, що потребує посилення контролю за дотриманням норм охорони праці та забезпечення психологічної підтримки працівників. Особливого значення

набувають заходи щодо профілактики професійного вигорання та психологічної реабілітації працівників.

Попри значні труднощі, система соціальних гарантій в Україні продовжує функціонувати та адаптуватися до сучасних викликів. Держава, міжнародні організації та громадські ініціативи здійснюють комплекс заходів, спрямованих на підтримку населення та забезпечення базових соціальних прав громадян.

Отже, соціальні гарантії працівників в умовах воєнного стану є важливою складовою системи соціального захисту населення. Вони спрямовані на підтримку матеріального становища громадян, забезпечення трудових прав та збереження соціальної стабільності у суспільстві.

3.3. Перспективи відновлення ринку праці України після війни

Післявоєнне відновлення ринку праці України є одним із ключових напрямів соціально-економічного розвитку держави. Повномасштабна війна спричинила значні структурні зміни у сфері зайнятості населення, трудової міграції, організації праці та функціонування підприємств. У зв'язку з цим після завершення воєнних дій Україна потребуватиме комплексної модернізації ринку праці та формування нової моделі соціально-трудових відносин.

Однією з головних тенденцій післявоєнного розвитку ринку праці стане відновлення економічної активності та створення нових робочих місць. Важливу роль у цьому процесі відіграватимуть відбудова інфраструктури, розвиток промисловості, будівництва, транспорту та енергетики. Очікується

значне зростання попиту на працівників будівельної сфери, інженерів, логістів, фахівців у сфері інформаційних технологій та робітничих професій [21, с. 164].

Суттєвою тенденцією стане повернення частини трудових мігрантів та внутрішньо переміщених осіб до місць постійного проживання. Для успішної реінтеграції населення необхідним є створення сприятливих умов для працевлаштування, розвитку підприємництва та забезпечення належного рівня соціального захисту громадян. Водночас частина населення може залишитися за кордоном, що створюватиме ризики дефіциту трудових ресурсів у певних галузях економіки.

У післявоєнний період важливого значення набуде модернізація структури ринку праці. Україна поступово інтегруватиметься до європейського економічного простору, що потребуватиме адаптації трудового законодавства до європейських стандартів та підвищення конкурентоспроможності працівників. Особливо актуальними стануть питання розвитку людського капіталу, професійного навчання та цифрових навичок населення.

Важливою тенденцією стане подальший розвиток дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості. Війна прискорила процес цифровізації трудових відносин, що створило передумови для формування сучасного цифрового ринку праці. У майбутньому очікується активне використання електронного документообігу, онлайн-комунікацій та автоматизованих систем управління персоналом.

Післявоєнне відновлення ринку праці також супроводжуватиметься зміною підходів до організації праці та управління персоналом. Підприємства будуть змушені впроваджувати сучасні системи мотивації працівників, створювати безпечні умови праці та забезпечувати психологічну підтримку персоналу. Особливої актуальності набуде питання психоемоційної реабілітації працівників, які постраждали від наслідків війни.

Суттєвого значення набуде розвиток малого та середнього бізнесу як основи створення нових робочих місць. Державна підтримка підприємництва, залучення інвестицій та розвиток інноваційної економіки можуть стати важливими факторами стабілізації ринку праці та зниження рівня безробіття.

Разом із тим післявоєнне відновлення ринку праці супроводжуватиметься певними труднощами. Серед основних проблем можна виділити дефіцит кваліфікованих кадрів, нерівномірний регіональний розвиток, високий рівень безробіття серед окремих категорій населення та необхідність значних фінансових ресурсів для відновлення економіки.

Отже, післявоєнний розвиток ринку праці України характеризуватиметься структурною трансформацією зайнятості, розвитком нових форм організації праці, модернізацією трудових відносин та активним відновленням економіки. Ефективна державна політика у сфері зайнятості та розвитку людського капіталу стане важливою умовою стабільного соціально-економічного розвитку держави.

Ефективність соціально-трудова відносин є важливою передумовою стабільного економічного розвитку держави, підвищення рівня зайнятості населення та забезпечення соціальної стабільності у суспільстві. В умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення економіки України особливого значення набуває вдосконалення механізмів регулювання соціально-трудова відносин та формування сучасної системи взаємодії між працівниками, роботодавцями і державою.

Одним із головних напрямів підвищення ефективності соціально-трудова відносин є вдосконалення трудового законодавства. Сучасні умови розвитку економіки потребують адаптації законодавчої бази до нових форм організації праці, розвитку дистанційної зайнятості, цифровізації трудових відносин та забезпечення гнучкості ринку праці. Водночас важливо зберегти

належний рівень соціального захисту працівників та забезпечити баланс інтересів усіх учасників трудових відносин [22, с. 118].

Важливе значення має розвиток соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками. Ефективна взаємодія сторін соціально-трудових відносин сприяє узгодженню економічних і соціальних інтересів, попередженню трудових конфліктів та формуванню стабільного трудового середовища. Особливу роль у цьому процесі відіграють професійні спілки, організації роботодавців та органи державної влади.

Одним із ключових напрямів є підвищення рівня оплати праці та забезпечення справедливого розподілу доходів. Гідна заробітна плата виступає важливим фактором мотивації працівників, підвищення продуктивності праці та зниження рівня трудової міграції населення. Для цього необхідним є розвиток сучасних систем мотивації персоналу, удосконалення механізмів оплати праці та стимулювання офіційної зайнятості населення.

Суттєвого значення набуває розвиток людського капіталу. У сучасних умовах ринок праці потребує працівників із високим рівнем професійної підготовки, цифрових навичок та здатності адаптуватися до змін економічного середовища. Тому важливим напрямом є модернізація системи освіти, розвиток професійного навчання та програм перекваліфікації населення відповідно до потреб сучасного ринку праці.

Одним із важливих шляхів підвищення ефективності соціально-трудових відносин є забезпечення безпечних та комфортних умов праці. У післявоєнний період особливо актуальними стануть питання психологічної підтримки працівників, профілактики професійного вигорання та створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудових колективах.

Важливим напрямом є також цифровізація сфери праці. Використання сучасних інформаційних технологій, електронного документообігу та

автоматизованих систем управління персоналом сприятиме підвищенню ефективності організації праці та розвитку сучасного ринку праці. Цифровізація також дозволить спростити взаємодію між працівниками, роботодавцями та державними органами.

Особливу роль у підвищенні ефективності соціально-трудових відносин відіграє державна політика у сфері зайнятості населення. Реалізація програм підтримки підприємництва, стимулювання створення нових робочих місць, розвиток малого та середнього бізнесу та підтримка інноваційної економіки сприятимуть стабілізації ринку праці та економічному розвитку держави.

Таким чином, підвищення ефективності соціально-трудових відносин в Україні потребує комплексного підходу та реалізації сучасних механізмів регулювання праці. Основними напрямками вдосконалення є модернізація трудового законодавства, розвиток соціального діалогу, підвищення рівня оплати праці, розвиток людського капіталу та цифровізація трудових відносин. Реалізація цих заходів сприятиме формуванню сучасного конкурентоспроможного ринку праці та забезпеченню стабільного розвитку економіки України.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання курсової роботи було досліджено особливості соціально-трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану, проаналізовано основні проблеми функціонування ринку праці та визначено перспективні напрями вдосконалення системи соціально-трудових відносин у сучасних умовах.

У ході дослідження встановлено, що соціально-трудові відносини є важливою складовою економічної системи держави та охоплюють комплекс взаємовідносин між працівниками, роботодавцями і державою щодо організації праці, зайнятості населення, оплати праці та соціального захисту громадян. Вони виконують економічну, соціальну, регулюючу, захисну та мотиваційну функції, які забезпечують ефективне функціонування ринку праці та стабільний розвиток суспільства.

Дослідження показало, що в умовах воєнного стану соціально-трудові відносини зазнали суттєвих трансформацій. Повномасштабна війна негативно вплинула на рівень зайнятості населення, спричинила зростання безробіття, активізацію внутрішньої та зовнішньої трудової міграції, скорочення кількості робочих місць та зміну структури ринку праці. Особливо складною стала ситуація у регіонах, які постраждали від бойових дій, де значна кількість підприємств була змушена припинити або обмежити свою діяльність.

Було встановлено, що трудове законодавство України в умовах воєнного стану зазнало суттєвих змін, спрямованих на адаптацію трудових відносин до кризових умов функціонування економіки. Важливими особливостями стали розширення можливостей дистанційної роботи, зміна режиму робочого часу, спрощення окремих процедур у сфері трудових відносин та впровадження механізмів підтримки зайнятості населення. Незважаючи на певні обмеження

трудових прав, держава продовжує забезпечувати базові соціальні гарантії працівників та підтримку соціально вразливих категорій населення.

У роботі було проаналізовано вплив внутрішньої та зовнішньої міграції на трудові ресурси України. Встановлено, що міграційні процеси суттєво змінили структуру ринку праці та призвели до нерівномірного розподілу трудового потенціалу між регіонами держави. Водночас трудова міграція має як негативні наслідки у вигляді дефіциту кадрів, так і певні позитивні аспекти, зокрема надходження валютних переказів та можливість використання міжнародного досвіду після повернення громадян до України.

Дослідження соціально-економічних наслідків безробіття дозволило зробити висновок, що зростання рівня безробіття негативно впливає на рівень життя населення, психологічний стан громадян, економічну активність держави та соціальну стабільність у суспільстві. У зв'язку з цим важливого значення набуває реалізація ефективної державної політики зайнятості та підтримки населення.

У роботі було визначено основні напрями вдосконалення соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану. Встановлено, що важливу роль у стабілізації ринку праці відіграють державні програми підтримки зайнятості населення, розвиток підприємництва, підтримка бізнесу та створення нових робочих місць. Значну увагу необхідно приділяти розвитку системи соціального захисту населення, удосконаленню механізмів соціального страхування, цифровізації соціальної сфери та забезпеченню психологічної підтримки працівників.

Проведене дослідження дозволило дійти висновку, що післявоєнне відновлення ринку праці України потребуватиме комплексної модернізації системи соціально-трудових відносин, розвитку людського капіталу, адаптації трудового законодавства до європейських стандартів та впровадження

сучасних форм організації праці. Важливими умовами стабільного розвитку ринку праці є підвищення рівня оплати праці, розвиток професійного навчання, підтримка малого та середнього бізнесу, цифровізація трудових відносин та забезпечення ефективного соціального діалогу між державою, роботодавцями і працівниками.

Отже, соціально-трудові відносини в умовах воєнного стану є складною та динамічною системою, яка потребує постійного вдосконалення відповідно до сучасних економічних і соціальних викликів. Ефективна державна політика у сфері праці, зайнятості та соціального захисту населення є необхідною умовою забезпечення соціальної стабільності, економічного відновлення та подальшого розвитку України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. Київ: КНЕУ, 2005. 230 с.
2. Гриньова В. М., Новікова М. М. Соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Київ: Знання, 2011. 312 с.
3. Волгін Н. А. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 362 с.
4. Дороніна М. С. Соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 274 с.
5. Генкін Б. М. Економіка і соціологія праці : навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 448 с.
6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. 141 с.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.04.2026).
8. Лагутін В. Д. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Київ: Знання, 2010. 380 с.
9. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 09.04.2026).
10. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ: Кондор, 2021. 308 с.
11. Петюх В. М. Ринок праці : навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2019. 288 с.

12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 11.04.2026).
13. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків: Консум, 2020. 480 с.
14. Гетьманцева Н. Д. Трудове право України : навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 336 с.
15. Лібанова Е. М. Соціально-демографічні наслідки війни для України : монографія. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2023. 214 с.
16. Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua> (дата звернення: 13.04.2026).
17. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 14.04.2026).
18. Савченко В. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2020. 356 с.
19. Ярошенко О. М. Право соціального забезпечення України : навчальний посібник. Харків: Право, 2018. 376 с.
20. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua> (дата звернення: 18.04.2026).
21. Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці та зайнятості в умовах післявоєнного відновлення України : монографія. Київ: КНЕУ, 2023. 286 с.
22. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ: Знання, 2019. 559 с.