

ЛІТЕРАТУРА

1. Burzyńska D., Hajdys D. Ecoinnovations in the Enterprises. *Determinants and Sources of Funding. Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 2021. № 1(352). С. 63–86. URL: <https://doi.org/10.18778/0208-6018.352.04>
2. Eco Innovation Observatory: Methodological Report. 2012. URL: <https://www.eco-innovation.eu/index.php/reports/methodological-report> (дата звернення: 7.08.2023).
3. Graczyk M., Kaźmierczak-Piwko L. Uwarunkowanie dla tworzenia wiedzy i innowacji ekologicznych w przedsiębiorstwie. *Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą*, 2011. № 45, S. 110–120.
4. Koźuch M.. Inwestycje ekologiczne a konkurencyjność przedsiębiorstw. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, nr 25, s. 2012. S. 331–342.
5. Urbaniec, M. Towards Sustainable Development through Ecoinnovations: Drivers and Barriers in Poland. *Economics and Sociology*. 2015. vol. 8, no. 4, pp. 179-190. URL: https://www.researchgate.net/publication/288038811_Towards_Sustainable_Development_through_Eco-innovations_Drivers_and_Barriers_in_Poland (дата звернення: 15.08.2023).

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВІЙНИ

Кузенко В. Р.

здобувач вищої освіти

Донбаської національної академії будівництва і архітектури

Беззубко Б. І.

кандидат наук з державного управління, доцент,

доцент кафедри менеджменту

Донбаської національної академії будівництва і архітектури

Актуальність дослідження полягає в тому, що війна не тільки призводить до гуманітарної кризи та страждань людей, але також суттєво впливає на трудові відносини в країні. У таких умовах масове безробіття стає серйозною проблемою, оскільки військові дії знищують інфраструктуру та підприємства, що призводить до звільнення працівників та втрати їхніх джерел доходу.

Згідно з даними Європейської Бізнес Асоціації понад половині українських підприємців вдалося відновити свою діяльність з початком війни. Однак, всі підприємці зустрілися з непростими викликами, щоб «протриматись на плаву» [1].

Під час війни спостерігається погіршення умов праці. Продовжувати роботу стає небезпечно через наявність військових операцій та ризиків для життя та здоров'я працівників. Багато людей змушені займатися небезпечними або незаконними видами праці, що створює додаткові загрози для їхнього благополуччя та безпеки.

У київських бюро правової допомоги спостерігається збільшення кількості звернень, пов'язаних з трудовими правами. Під час консультування українці висловлюють своє обурення щодо нечесних дій деяких роботодавців, які, скориставшись ситуацією воєнного стану, незаконно відправляють своїх працівників у неоплачувану відпустку, намагаються змусити їх піти з роботи або навіть примушують перейти на неповну ставку. Також існують протилежні

ситуації, коли роботодавець не звільняє працівника за його власним бажанням, незважаючи на його заяву [2].

Це свідчить про те, що під час війни часто порушуються права працівників, включаючи право на гідну заробітну плату, робочий час, охорону праці та соціальне забезпечення. Бойові дії призводять до зруйнування організаційних і нормативно-правових структур, що забезпечують захист працівників.

Для вирішення проблем трудових відносин під час війни необхідно розробити комплексні стратегії для забезпечення ефективного їх вирішення. Одним з можливих шляхів є створення міжнародних гуманітарних організацій та ефективних механізмів, які б сприяли захисту прав працівників у зонах військових конфліктів. Важливо забезпечити міжнародний контроль та моніторинг умов праці, щоб уникнути експлуатації працівників та забезпечити їм безпеку.

Крім того, важливо активізувати зусилля з реконструкції та відновлення інфраструктури та підприємств, щоб забезпечити можливості працевлаштування та зменшити безробіття робітників.

Дуже важливим у вирішенні цього питання було прийняття Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набрав чинності 24 березня 2022 року [3].

З урахуванням цього нормативного акту роботодавцям дозволяється здійснювати наступні заходи:

1) переведення працівника на дистанційну роботу. Трудове законодавство включає таку можливість та описує процедуру її здійснення. Для цього рекомендується укласти договір щодо трудового контракту, який чітко регламентує виконання роботи поза територією підприємства.

2) оформлення відпустки в тому числі без збереження заробітної плати. Згідно з новим законом, встановлено можливість надавати неоплачувану відпустку протягом усього періоду воєнного стану без будь-яких обмежень щодо тривалості. У мирний період, строки таких відпусток мають обмеження.

3) призупинення трудового договору, за умови неможливості надання або виконання роботи. При цьому, трудові відносини не припиняються повністю, незалежно від ініціатора (працівника або роботодавця). Вони зобов'язані повідомити одне одного про це в будь-який можливий спосіб. Протягом цього періоду зарплата та інші компенсації не виплачуються, а відповідні витрати покладаються на державу-агресора. Однак, деталі щодо фактичної реалізації цього наразі не зовсім зрозумілі [4].

На мою думку, суттєво допоможуть інвестиції в економіку від іноземних інвесторів та створення нових робочих місць, це сприятиме зміцненню трудових відносин та економічному відновленню після війни.

Також важливим є проведення освітніх та навчальних програм, спрямованих на розуміння та захист прав працівників під час війни. Інформування працівників про їхні права та доступ до правової допомоги є необхідною умовою для забезпечення справедливості та захисту їхніх інтересів[5].

Важливою складовою вирішення проблем трудових відносин під час війни є розробка і впровадження програм соціальної підтримки для постраждалих

працівників. Ці програми можуть включати надання фінансової допомоги, медичного забезпечення, психологічної підтримки та професійного перекваліфікації. Це допоможе зменшити соціальну вразливість працівників, які постраждали від військових дій, і сприятиме їхньому швидшому інтегруванню у суспільство та ринок праці.

Необхідно також підкреслити важливість впровадження міжнародних норм і стандартів щодо трудових прав в конфліктних зонах. Забезпечення виконання міжнародних конвенцій та угод, таких як Конвенція Міжнародної організації праці про працю населення, сприяє захисту працівників та забезпечує справедливі умови праці навіть у таких складних умовах війни.

Загалом, вирішення проблем трудових відносин під час війни вимагає комплексного підходу та співпраці між міжнародними організаціями, урядами, громадськими організаціями та місцевими ініціативами. Тільки шляхом спільних зусиль можна створити умови для встановлення справедливих, безпечних і гідних трудових відносин під час війни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Урбанська Т. «Оптимізуємось»: проблеми трудових відносин воєнного часу. «Уніан»: інформаційне агенство. 2022 р. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/robota-v-ukrajini-novini-problemi-trudovih-vidnosin-voennogo-chasu-ostanni-novini-11910261.html>
2. Захист трудових прав під час війни. Безоплатна правова допомога 2022 р. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/zahyst-trudovyh-prav-pid-chas-vijny/>.
3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». *Законодавство України*: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Трудові відносини в умовах війни. *Юридична компанія «Санкам»*. URL: <https://law-sankam.com.ua/bloh/trudovi-vidnosyny-v-umovakh-viiny>.
5. Трудове право України: підручник. / За ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с .

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА БІЗНЕСУ

Ліщук Н. В.

*кандидат державного управління,
доцент, завідувач кафедри економіки та фінансів
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янука»*

Безробіття, збільшення кількості соціально-вразливих груп населення, екологічні проблеми сьогодення, вичерпання природних ресурсів, енергетичні кризи, зміни клімату та наслідки політичної нестабільності: усе це лише короткий список глобальних проблем суспільства, які з кожним роком стають більш відчутними для людей усього світу. Через це існування соціального