

УДК 658:331.1

Глевацька Н.М.

кандидат економічних наук, доцент
кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Поповкіна О.С.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна,

ВПЛИВ ВІЙНИ НА ОРГАНІЗАЦІЮ ПРАЦІ: АДАПТАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ДО НОВИХ РЕАЛІЙ

Війна є одним із найпотужніших дестабілізаційних факторів, який впливає на всі сфери суспільного життя, зокрема на організацію праці. Зміни, спричинені війною, вимагають від підприємств та працівників високої адаптивності до нових реалій, які супроводжуються зруйнованою інфраструктурою, дефіцитом ресурсів, нестачею кваліфікованої робочої сили та загрозами безпеці. Організація праці за таких умов перетворюється на ключовий фактор виживання підприємств і забезпечення їхньої стабільності. Особливого значення набувають питання збереження продуктивності, психологічної рівноваги працівників, ефективного використання ресурсів та створення безпечних умов роботи. У цьому контексті важливу роль відіграє правове регулювання трудових відносин, яке має забезпечувати баланс між потребами економіки та захистом інтересів працівників. В умовах війни Україна прийняла низку нормативних актів, зокрема Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", що визначає правила та особливості функціонування ринку праці і, зокрема, визначає особливості трудових відносин під час дії воєнного стану [1]. Так, закон дозволяє роботодавцям і працівникам самостійно визначати форму трудового договору, що спрощує процедуру його укладення. Крім того, передбачено можливість збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, а також скорочення часу відпочинку. Такі зміни створюють нові виклики для підприємств, які повинні забезпечити дотримання оновлених норм законодавства, зберігаючи при цьому ефективність роботи та захист прав працівників. Зокрема, необхідно впроваджувати гнучкі форми організації праці, забезпечувати безпеку на робочих місцях та надавати підтримку працівникам у складних умовах воєнного часу. Таким чином, підприємства стикаються з необхідністю швидкої адаптації до змін у законодавстві та нових умов праці, що вимагає від них гнучкості та оперативності в прийнятті управлінських рішень.

Більшість підприємств намагається забезпечити усі умови праці, забезпечити охорону життя та здоров'я працівників, впровадити заходи щоб робочий процес був більш безпечним. Робота під час війни, особливо на територіях, де тривають бойові дії, супроводжується значною кількістю нових ризиків, зокрема смертельно небезпечних, що суттєво погіршує умови праці в усіх секторах економіки. Наслідком цього погіршення стають нещасні випадки на робочих місцях, включаючи групові інциденти, що є рідкісними для мирного часу та призводять до травм різної тяжкості. При цьому нещасні випадки зі смертельними наслідками, пов'язані з бойовими діями, становлять не менше половини загальної кількості смертельного травматизму на робочих місцях у воєнний час. Основними заходами, які запобігають нещасним випадкам в наслідок бойових дій є:

- проведення інструктажів та навчання працівників щодо правил безпеки під час повітряної тривоги;
- забезпечення ефективного контролю за суворим виконанням працівниками заходів, передбачених у разі отримання сигналу «Повітряна тривога»;
- забезпечення належної інфраструктури та обладнання для безпечної праці;
- проведення навчання щодо надання першої домедичної допомоги потерпілим

внаслідок ведення бойових дій;

- облаштування на підприємствах надійних укриттів для швидкого захисту працівників під час атак;
- постійне інформування працівників про поточну безпекову ситуацію та можливі загрози;
- організація програм психологічної допомоги для працівників, які можуть страждати від стресу через бойові дії [3].

Водночас війна суттєво впливає на працівників, змінюючи їхній емоційний стан, мотивацію та здатність до адаптації. Постійна загроза фізичної небезпеки, втрата близьких і невизначеність майбутнього створюють високий рівень психологічного стресу, що негативно позначається на продуктивності праці. Працівники стикаються з необхідністю освоювати нові навички, пов'язані з виконанням завдань в умовах кризи, такими як кризове управління, швидке прийняття рішень і робота в умовах нестачі ресурсів. Роботодавці, зі свого боку, відповідають на ці виклики впровадженням програм психологічної підтримки, організацією тренінгів зі стресостійкості та наданням консультацій із професійного розвитку. Особливого значення набувають заходи з підтримки емоційного стану працівників, включаючи колективні обговорення, психологічні сесії та організацію внутрішніх корпоративних ініціатив, спрямованих на покращення командного духу.

Міжнародний досвід адаптації праці в умовах криз демонструє широкий спектр ефективних стратегій, які можуть бути використані для забезпечення стабільності та продуктивності в екстремальних ситуаціях. У країнах із тривалим досвідом кризових ситуацій, таких як Ізраїль, Німеччина, Японія та США, напрацьовані унікальні підходи до організації праці, які базуються на інтеграції інновацій, гнучких методів управління та психологічної підтримки працівників [2].

Ізраїль, як країна з постійними воєнними загрозами, розробив ефективну систему інтеграції кризового управління в організацію праці. Основою є розширені тренінги з безпеки, регулярні навчання з евакуації, а також забезпечення психологічної підтримки працівників та їхніх сімей. Практика показує, що своєчасне інформування працівників про дії у надзвичайних ситуаціях знижує рівень стресу та підвищує продуктивність. Україна може використати ці практики для покращення організації праці в умовах воєнного стану.

Війна суттєво змінила організацію праці в Україні, вимагаючи від підприємств та працівників високої адаптивності до нових реалій.

Аналіз показує, що ефективні стратегії, такі як впровадження гнучких форм праці, забезпечення безпеки працівників, є критично важливими для забезпечення стабільності та продуктивності.

Міжнародний досвід свідчить про необхідність комплексного підходу до організації праці, який включає інноваційні методи управління, підтримку психічного здоров'я працівників і інтеграцію соціальних програм.

Україна має всі передумови для адаптації цих підходів із врахуванням власних реалій, що сприятиме не лише збереженню робочих місць, а й забезпеченню довгострокової стійкості економіки в умовах кризи.

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. URL: <https://zakononline.com.ua/documents/show/508342698895>. (дата звернення 08.11.2024).
2. Кібальник Л. О., Кравченко О. О., Кушніренко Д. О. (2024) Міжнародні підходи до управління людськими ресурсами: адаптація для України у воєнний та повоєнний період. *Економіка та суспільство*, № 66. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-10>. (дата звернення 08.11.2024).
3. Як подбати про безпечну працю під час воєнного стану. URL: <https://oppb.com.ua/articles/yak-podbaty-pro-bezpechnu-pratsyu-pid-chas-voennogo-stanu> (дата звернення 08.11.2024).