

DOI: <http://doi.org/10.32750/2025-0337>

УДК 349.2:331.5(477)(091)

JEL Classification: J08, J53, J83, K31, M12

Акіліна Олена Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри управління

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0001-9968-4921

e-mail: o.akilina@kubg.edu.ua

Рябець Катерина Анатоліївна

доктор наук з державного управління, доцент

професор кафедри управління

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0003-2354-4118

e-mail: k.riabets@kubg.edu.ua

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ЕКОНОМІЧНІ ТА УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ

Анотація. У статті проаналізовано правові засади трансформації соціально-трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану. Зазначено, що війна спричинила кадровий дефіцит, міграційні процеси та структурні зрушення на ринку праці, водночас поставивши завдання оперативної адаптації правових механізмів до нових умов. Акцент зроблено на необхідності збереження базових соціальних гарантій для працівників і разом із цим забезпечення гнучкості для роботодавців з метою підтримання життєздатності підприємств. Такий баланс визначає як наукову, так і практичну значущість досліджуваної проблеми. Метою статті є аналіз трансформацій соціально-трудових відносин під час воєнного стану, дослідження ключових змін у законодавстві та практиці організації праці, а також визначення перспектив їх використання для модернізації трудового права та системи управління у післявоєнний період. Методологія дослідження базується на поєднанні методів: порівняльного, системного аналізу нормативно-правових актів, узагальнення наукових публікацій. Для систематизації викликів та перспектив застосовано SWOT-аналіз, адаптований до досліджуваної проблематики. Наукові результати полягають у наступному: по-перше, доведено, що система трудового права України у воєнний час трансформувалася у багаторівневий комплекс, де поєднуються класичні норми КЗпП, спеціальні воєнні закони та підзаконні акти; по-друге, визначено, що базові соціальні гарантії не були скасовані, проте істотно адаптовані до умов воєнного стану. Серед ключових інновацій виділено інститут призупинення дії трудового договору, розширення можливостей дистанційної та гнучкої зайнятості, компенсаційні механізми для роботодавців у разі працевлаштування ВПО; по-третє, виявлено подвійний характер трансформацій: з одного боку, збереження ядра соціальних гарантій і формування гнучкості трудових відносин, з іншого — ризики кадрового виснаження, правової невизначеності та зростання соціальної вразливості. Перспективи подальших досліджень пов'язані з аналізом ефективності інтеграції воєнних механізмів у післявоєнні реформи. Йдеться про збереження тих інструментів, що сприяють цифровізації та підвищенню гнучкості ринку праці, за умови відмови від тимчасових обмежень трудових прав, які повинні залишатися винятковими для надзвичайних ситуацій.

Ключові слова: правове регулювання; трудове право; соціально-трудові відносини; воєнний стан; дистанційна робота; післявоєнні реформи.

ВСТУП

Умови воєнного стану призвели до безпрецедентних викликів у соціально-трудовій сфері України. Наразі національна економіка стикається з кадровим дефіцитом, міграцією робочої сили, необхідністю перепідготовки кадрів і швидкого відновлення трудового потенціалу. Поряд з цим правове поле потребує оперативних змін, що дозволяють забезпечити базові соціальні

гарантії та надати роботодавцям достатню гнучкість для збереження життєздатності підприємств. Особливу складність становить досягнення балансу між економічними викликами ринку праці та правовими механізмами їх регулювання.

Відзначимо, що на початок повномасштабної війни в Україні чинні джерела трудового та господарського законодавства виявилися недостатніми для регулювання кризових процесів. Тому виникла потреба в удосконаленні досліджуваної нормативно-правової бази з урахуванням впливу збройного конфлікту на соціально-трудові відносини. Внаслідок внесення певних змін та доповнень до трудового та господарського законодавства вдалося істотно модифікувати баланс між інтересами працівників і роботодавців.

Таким чином, сьогодні трудові відносини в Україні функціонують у новому правовому та економічному контексті, що потребує наукового осмислення визначення того, як правові інструменти воєнного часу впливають на соціально-трудові відносини та які перспективи вони відкривають для післявоєнної модернізації системи управління трудовими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд наукових джерел демонструє, що питання правового регулювання соціально-трудових відносин у період дії воєнного стану є предметом зростаючої уваги вітчизняних науковців. Так, М. Вуйченко [1] підкреслює необхідність формування цілісної системи регулювання, здатної реагувати на виклики війни та забезпечувати соціальну безпеку. Комплексне бачення регуляторних засад соціальної сфери подано у розробці Л. Перевалової та ін. [2], де окреслюються організаційні та правові інструменти управління. У більш широкому контексті проблеми соціальної безпеки та трудових ресурсів аналізують З. Бурик, О. Жуковецька та М. Огороднійчук [3], наголошуючи на необхідності модернізації механізмів управління.

На рівні інституційних аспектів дослідження зосереджуються на окремих інструментах регулювання. У роботі К. Яковича [4] окреслюється трансформація інституту трудового договору, зокрема особливості його укладення в умовах воєнного стану. Питання колективно-договірного регулювання аналізують Т. Маньгора та Т. Безе [5], відзначаючи як обмеження, так і потенційні можливості цього інституту у кризовий період.

Особливу увагу дослідники приділяють правовим трансформаціям, зумовленим військовим станом. У публікації А. Скоробагатька [6] зазначено, що війна суттєво вплинула на трудове законодавство: уточнено умови укладення трудового договору, розширено підстави його припинення, а також введено норму про «призупинення дії трудового договору», яка потребує подальшого законодавчого доопрацювання. Автор також відзначає обмеження низки прав працівників (зокрема, права на страйк) та можливість збільшення робочого часу до 60 годин на тиждень. Ю. Гришина та Г. Чанишева [7] стверджують, що трудове право навіть у період воєнного стану зберігає соціальне призначення та фундаментальне значення. Вони виокремлюють кілька тенденцій розвитку: встановлення обмежень і особливостей організації трудових відносин за умови збереження мінімальних гарантій, посилення захисту трудових прав, підвищення гнучкості регулювання та розширення договірних засад. В. Ковальчук [8] здійснив аналіз надзвичайного трудового законодавства, насамперед Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [10], підкреслюючи його винятковий характер і тимчасовість передбачених обмежень, водночас звертаючи увагу на проблемні аспекти застосування, зокрема щодо призупинення дії трудових договорів.

Узагальнюючи, варто відзначити, що наукові підходи до вивчення соціально-трудових відносин під час дії воєнного стану розвиваються у взаємодії з чинною нормативно-правовою базою. Основу правового регулювання обраного об'єкта дослідження становить

Кодекс законів про працю України [9], а також Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [10]. Важливими джерелами законодавства у сфері соціально-трудова відносин залишаються закони України «Про оплату праці» [11], «Про відпустки» [12], «Про зайнятість населення» [13], «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [14] та «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [15]. Значний вплив на кадрову політику й управлінські рішення тривалий час справляв Господарський кодекс України [16], чинність якого припиняється 28 серпня 2025 р. Для оперативного реагування на виклики дії воєнного стану прийнято підзаконні акти — укази Президента України та постанови Кабінету Міністрів України. Зокрема, Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 20 березня 2022 р. № 331, положення якої визначають «умови, механізм виплати та порядок використання коштів для надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за кожно працевлаштовану особу з числа внутрішньо переміщених осіб....» [17].

Мета статті полягає у аналізі трансформацій соціально-трудова відносин в умовах дії воєнного стану, дослідженні ключових змін у законодавстві та практиці організації праці, а також у визначенні перспектив їхнього використання для модернізації трудового права та управління працею в післявоєнний період.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

У роботі застосовано такі методи дослідження: порівняння — для зіставлення правового регулювання у мирний час та в умовах воєнного стану; системний підхід — для оцінки взаємозв'язку правових і управлінських змін; SWOT-аналіз — для систематизації сильних і слабких сторін соціально-трудова відносин; аналіз нормативно-правових актів — для виявлення правових підстав трансформацій; узагальнення наукових джерел — для визначення сучасних тенденцій у досліджуваній сфері.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дія воєнного стану суттєво трансформувала організацію праці в Україні. Якщо в умовах мирного часу кадрова політика будувалася на принципах стабільності й поступовості змін, то сьогодні акцент зміщено на гнучкість і швидку адаптацію. Найважливішим нововведенням стало надання роботодавцю права змінювати істотні умови праці без дотримання двомісячного строку попередження, встановленого КЗпП у мирний час, що дозволяє оперативно реагувати на воєнні ризики. У практиці підприємств це означає перегляд штатного розпису, швидше коригування окремих посад або створення нових функцій, необхідних у кризовій ситуації. Таким чином, штатна політика перестала бути статичною та набула рис мобільності.

Поширеними стали дистанційна та надомна робота, а також гнучкі режими зайнятості. В умовах воєнного стану допускається відступ від звичних обмежень щодо робочого часу: для окремих категорій працівників може встановлюватися збільшена тижнева норма (до 60 годин) та розширене застосування надурочних робіт, якщо це зумовлено потребами функціонування підприємства. Особливістю правового регулювання стало запровадження інституту призупинення дії трудового договору. Йдеться про тимчасове невиконання сторонами трудових обов'язків без припинення самого договору, що дає змогу зберігати кадровий потенціал підприємств у ситуаціях, коли робота об'єктивно неможлива (наприклад, через окупацію територій або руйнування виробничих потужностей).

Кадрова політика під час воєнного стану набуває також виразного соціального виміру. Роботодавці змушені враховувати не лише потреби бізнесу, а й специфіку працівників — мобілізованих (із гарантією збереження місця роботи й посади згідно із законом), внутрішньо переміщених осіб, а також тих, хто поєднує зайнятість із виконанням завдань оборонного чи волонтерського характеру. Це зумовлює появу адаптаційних і підтримувальних інструментів мотивації, які раніше не були поширені.

Отже, організація праці у період дії воєнного стану характеризується поєднанням оперативності, гнучкості правового регулювання та соціальної чутливості. Такі трансформації змінюють традиційні підходи до управління персоналом і формують підґрунтя для подальших реформ у сфері трудових відносин. Узагальнення наведених положень дозволяє виокремити ключові відмінності в організації праці між мирним часом та періодом дії воєнного стану (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості організації праці у період дії воєнного стану

Сфера регулювання	Мирний час	Період дії воєнного стану	Особливості / Наслідки
Зміна істотних умов праці	Попередження працівника за 2 місяці	Можлива без двомісячного попередження	Роботодавець отримує оперативність, працівник — менше гарантій стабільності
Штатний розпис	Відносно стабільний, зміни планові	Може коригуватися швидше (спрощені процедури)	Гнучкість у скороченні чи створенні нових посад
Форми зайнятості	Переважно офісна/виробнича	Широко застосовуються дистанційна, надомна, гнучкі графіки	Нормалізація дистанційної роботи як масової практики
Режим робочого часу	Обмеження надурочних робіт, стандартні норми	Для окремих категорій — збільшення до 60 год/тижд.; розширене застосування надурочних робіт за потреби	Підвищене навантаження на окремі категорії працівників
Призупинення трудового договору	Не передбачалося	Новий інститут трудового права	Збереження трудових відносин при неможливості виконання обов'язків
Соціальна політика роботодавця	Орієнтація на економічну ефективність	Урахування потреб мобілізованих, ВПО, волонтерів	Запровадження гарантій і пільг відповідно до спеціального законодавства; розвиток програм підтримки персоналу

Джерело: складено авторами на підставі [9],[10],[14],[15]

Збереження соціальних гарантій працівників у період дії воєнного стану є одним із головних завдань держави. Попри істотну гнучкість, надану роботодавцям, законодавство закріплює мінімальний рівень гарантій, без якого баланс інтересів сторін трудових відносин був би зруйнований. Насамперед продовжує діяти гарантія на отримання мінімальної заробітної плати, яка виконує роль державного соціального стандарту. Роботодавці зобов'язані забезпечувати її виплату незалежно від умов воєнного стану. Водночас відстрочення виплат, зумовлене бойовими діями чи форс-мажорними обставинами, не вважається порушенням законодавства про працю, що створює правову колізію між формальною гарантією та фактичними умовами її реалізації.

Особливим чином урегульовано питання відпусток. Якщо у мирний час працівник мав право на щорічну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів та можливість отримання додаткових відпусток, то в умовах воєнного стану роботодавець може обмежувати тривалість щорічної відпустки основними 24 днями та відкладати надання додаткових, за винятком тих, що гарантовані спеціальними законами (зокрема, для

учасників бойових дій). Це дозволяє забезпечити безперервність роботи підприємств, але знижує рівень соціального комфорту працівників.

Ключовим елементом соціальних гарантій є захист мобілізованих і військовослужбовців. Законодавство забезпечує збереження їхнього робочого місця та трудового стажу. Водночас з 2023 року зміни до законодавства скасували обов'язок роботодавців зберігати середній заробіток за мобілізованими працівниками, переклавши цю функцію на державні механізми компенсації. Не менш важливим є захист внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та безробітних. Держава передбачає спеціальні програми підтримки та виплати допомоги, а роботодавцям надаються компенсації у разі працевлаштування переселенців. Такі заходи спрямовані на зниження соціальної напруги та сприяння інтеграції переміщених громадян у нові трудові колективи.

Таким чином, поєднання законодавчо закріплених гарантій та їх адаптації до умов воєнного стану дає змогу виокремити ключові зміни у соціальній сфері. Для наочності вони систематизовані у табл. 2.

Таблиця 2

Соціальні гарантії у мирний час та період дії воєнного стану

Сфера гарантій	Мирний час	Період дії воєнного стану	Особливості / наслідки
Оплата праці	Виплата вчасно, не нижче мінімальної зарплати	Мінімальна зарплата зберігається, можливі відстрочки через бойові дії	Гарантія існує, проте допускається фактичне відтермінування
Відпустки	Щорічна відпустка не менше 24 днів + додаткові	Може обмежуватися лише основною відпусткою; додаткові відпустки відкладені	Збережено базове право, але скорочено його обсяг
Мобілізовані працівники	Збереження робочого місця, стажу, середнього заробітку за рахунок роботодавця	Збереження робочого місця і стажу; середній заробіток — компенсується державою	Зменшене навантаження на роботодавця, більше відповідальності держави
Соціальне страхування	Повний обсяг виплат (лікарняні, допомога по безробіттю тощо)	Збереження основних виплат, спрощення процедур призначення	Можливі затримки й адаптовані механізми
ВПО та безробітні	Стандартні програми підтримки та працевлаштування	Додаткові компенсації роботодавцям за працевлаштування ВПО, розширені державні виплати	Акцент на інтеграцію переміщених осіб у нове середовище

Джерело: складено авторами на підставі [9] – [12],[18],[13],[15],[17]

Воєнний стан суттєво трансформував функціонування ринку праці та систему соціально-трудова відносин. Найбільш відчутним викликом став дефіцит кадрів, спричинений мобілізацією, міграцією та втратами продуктивного населення. Це призвело до глибоких структурних зрушень: окремі галузі (логістика, охорона здоров'я, освіта, будівництво) відчувають нестачу працівників, тоді як інші (зокрема, сфера послуг у прифронтових регіонах) фактично призупинили діяльність. Водночас воєнний стан простимулював пошук нових моделей використання робочої сили. Масового поширення набули дистанційні форми зайнятості, гнучкі графіки та неповна робота. Для працівників це означає необхідність постійної адаптації, а для роботодавців — формування кадрової політики, що ґрунтується на мобільності та швидкому реагуванні на виклики. У стратегічній перспективі важливим наслідком стане переорієнтація ринку праці на перепідготовку та підвищення кваліфікації. Воєнні трансформації не лише виявили

слабкі місця системи професійної освіти, але й створили стимули для її модернізації у відповідь на нові економічні виклики.

Зміни торкнулися й соціальної політики: її фокус поступово зміщується з індивідуальних гарантій на забезпечення колективної стійкості трудових колективів. Це проявляється у підтримці внутрішньо переміщених осіб, розвитку державних програм компенсацій роботодавцям, а також у посиленні ролі профспілок як інституту соціального діалогу.

Таким чином, соціально-трудова сфера у період дії воєнного стану постає не лише як об'єкт кризового управління, але й як фундамент майбутньої модернізації. Інструменти, що нині апробуються у надзвичайних умовах — дистанційна праця, гнучкі контракти, призупинення трудових договорів, інтеграція ВПО, — можуть стати базою нової моделі організації праці в Україні після скасування воєнного стану. Для систематизації виявлених викликів та перспектив трансформації соціально-трудоких відносин в умовах воєнного стану застосовано метод SWOT-аналізу, який адаптований авторами до досліджуваної проблематики (табл. 3).

Таблиця 3

SWOT-аналіз соціально-трудоких відносин у період дії воєнного стану

Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
Збереження базових соціальних гарантій (мінімальна зарплата, відпустка, соцстрахування)	Дефіцит кадрів через мобілізацію та міграцію
Гнучкі режими організації праці (дистанційна, надомна, гнучкі графіки)	Зниження стабільності трудових відносин (спрощені звільнення, менше гарантій)
Запровадження механізму призупинення трудових договорів як інструменту збереження персоналу	Правова невизначеність у зв'язку зі скасуванням ГКУ та частими змінами законодавства
Державна підтримка ВПО та роботодавців, що їх працевлаштовують	Перевантаження окремих категорій працівників (ненормований час, надурочні роботи)
Можливості (O)	Загрози (T)
Модернізація ринку праці через перепідготовку кадрів та нові компетентності	Тривале збереження кадрового дефіциту в ключових галузях
Поширення цифрових форм праці, нормалізація дистанційної зайнятості	Зростання соціальної нерівності та вразливості працівників
Розвиток соціального діалогу та нових форматів колективних угод	Руйнування підприємств і робочих місць у зонах бойових дій
Інтеграція воєнних механізмів у післявоєнні трудові реформи	Виснаження трудових ресурсів та поглиблення трудової міграції

Джерело: складено авторами

SWOT-аналіз демонструє подвійний характер трансформацій соціально-трудокої сфери у період дії воєнного стану. З одного боку, зберігається ядро базових гарантій, формується гнучкість організації праці та забезпечується державна підтримка. З іншого боку, відчутними залишаються ризики кадрового виснаження, правової невизначеності й соціальної вразливості окремих груп. Саме ці виклики відкривають можливості для модернізації ринку праці, розвитку нових компетентностей і закріплення цифрових форм зайнятості. Методологічно важливим є усвідомлення, що цифровізація в сучасних умовах має виходити не з ідеальних моделей, а з необхідності забезпечення критичних функцій в умовах обмежених ресурсів, нестабільного зв'язку та постійних загроз [19, с. 409]. Водночас у процесі післявоєнних реформ важливо зберегти лише ті воєнні інструменти, що підвищують гнучкість і цифровізацію ринку праці, тоді як тимчасові обмеження трудових прав (призупинення договорів, скорочення відпусток, збільшення

норми робочого часу) мають залишитися винятковими для умов воєнного стану. Отже, соціально-трудові відносини в період дії воєнного стану слід розглядати не лише як систему кризових рішень, але й як платформу для довгострокових реформ.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У період дії воєнного стану соціально-трудові відносини в Україні зазнали суттєвих трансформацій, що відобразилися у змінах трудового законодавства, механізмах організації праці та кадровій політиці. Поряд із підвищеною гнучкістю та оперативністю управлінських рішень зберігається ядро базових гарантій — мінімальна заробітна плата, щорічна відпустка, соціальне страхування, захист мобілізованих та внутрішньо переміщених осіб.

Аналіз нормативно-правової бази показав, що система трудового права перетворилася на багаторівневий і динамічний комплекс, у якому поєднуються класичні норми КЗпП, спеціальні воєнні закони та оперативні підзаконні акти. Базові соціальні гарантії не були скасовані, проте зазнали адаптації до умов воєнного стану, що сформувало нову модель регулювання з акцентом на гнучкі інструменти — дистанційну роботу, призупинення трудових договорів, компенсаційні механізми. З точки зору економіки праці, воєнні трансформації виявили ключові тенденції: кадровий дефіцит, зростання ролі ВПО, поширення дистанційної та гнучкої зайнятості, посилення потреби у перепідготовці кадрів. З управлінської позиції відбулося зміщення акцентів від класичних процедур КЗпП та Господарського кодексу України до спеціальних воєнних актів і підзаконних рішень, які забезпечили баланс між правами працівників і гнучкістю роботодавців. SWOT-аналіз підтвердив подвійний характер цих змін: з одного боку, збереження ядра соціальних гарантій та посилення гнучкості, з іншого — ризики кадрового виснаження, правової невизначеності та соціальної вразливості. Перспективи післявоєнного відновлення значною мірою залежать від того, наскільки ефективно будуть використані напрацювання періоду воєнного стану.

Отже, соціально-трудова сфера у період дії воєнного стану виконує подвійну функцію: по-перше, вона є об'єктом кризового управління, що дозволяє зберігати працездатність економіки; по-друге, слугує лабораторією для апробації механізмів, здатних стати основою довгострокових реформ.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з аналізом ефективності інтеграції воєнних механізмів у післявоєнні реформи. Йдеться про збереження тих інструментів, що сприяють цифровізації та підвищенню гнучкості ринку праці, за умови відмови від тимчасових обмежень трудових прав, які повинні залишатися винятковими для надзвичайних ситуацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вуйченко, М. (2023). Обґрунтування необхідності регулювання соціально-трудових відносин в умовах війни. *Економіка. Управління. Інновації. Серія: Економічні науки*, (2). Retrieved from <https://lib.udau.edu.ua/bitstreams/5b5bad1b-1b0a-46c4-8cab-566c7d9fc6dd/download>
2. Перевалова, Л. В., Лисенко, І. В., Лисенко, А. М., & Гаряєва, Г. М. (2024). *Правові основи управління соціальною сферою в Україні: навчально-методичний посібник*. Харків: ФОП Панов А. М. Retrieved from <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/956cf9e0-e813-4ec4-9dd8-60bb39a18b7f/content>
3. Бурик, З. М., Жуковецька, О. М., & Огороднійчук, М. В. (2025). Управління соціальною безпекою та трудовими ресурсами. *Філософія та управління*, (6), 1–14. DOI: [10.70651/3041-248X/2025.2.08](https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.2.08).
4. Якович, К. В. (2024). Окремі питання укладення трудового договору в умовах воєнного стану та перспективи змін. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції*, 68.

5. Маньгора, Т. В., & Безе, Т. В. (2024). Особливості правового регулювання колективних договорів в умовах воєнного стану. *Актуальні питання в сучасній науці*, 11(29), 580–595. [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-11\(29\)-580-595](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-11(29)-580-595)
6. Скоробагатко, А. В. (2022). Новели правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. In *Наукові розробки у сфері права* (pp. 254–260). Baltija Publishing. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-462-7-10>.
7. Гришина, Ю. М., & Чанишева, Г. І. (2022). Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*, 71, 376–381. Retrieved from <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/08/65.pdf>
8. Ковальчук, В. (2022). *Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України* (26 с.). Київ. Retrieved from http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*, № 50, ст. 375. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
11. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
12. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
13. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
14. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 р. № 2011-XII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>
15. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.
16. Господарський кодекс України. (2003). Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV (втрата чинності з 28.08.2025). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
17. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF>
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>
19. Рябець К. А. Законодавче забезпечення цифровізації управління персоналом як інструмент підвищення ефективності державного управління. *Актуальні проблеми державного управління*. 2025. № 1 (66). С. 401–415. DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2025-1-19>

Olena Akilina

PhD in Economics

Associate Professor of the Department of Management

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University

Kyiv, Ukraine

ORCID ID: 0000-0001-9968-4921

e-mail: o.akilina@kubg.edu.ua

Kateryna Riabets

Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor

Professor of the Department of Management

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University

Kyiv, Ukraine

ORCID ID: 0000-0003-2354-4118

e-mail: k.riabets@kubg.edu.ua

**LEGAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS
UNDER MARTIAL LAW: ECONOMIC AND MANAGERIAL ASPECTS**

Abstract. The article analyses the transformation of social and labour relations in Ukraine under martial law. It is shown that the war has caused a shortage of personnel, migration processes, and structural shifts in the labour market, while simultaneously requiring the rapid adaptation of legal mechanisms to new conditions. Emphasis is placed on the need to preserve basic social guarantees for employees while at the same time ensuring sufficient flexibility for employers to maintain business viability. Such a balance determines both the scientific and practical significance of the issue under study. The purpose of the article is to analyse the transformation of social and labour relations during martial law, to explore key changes in labour legislation and labour organization practices, and to outline their potential for modernizing labour law and management systems in the post-war period. The methodology combines comparative legal analysis (contrasting regulation in peacetime and wartime), a systemic approach to assessing the interrelation of legal, economic and social factors, the analysis of legal acts, and the synthesis of scientific sources. To systematize challenges and opportunities, the SWOT analysis method was applied and adapted to the specific problem under study. The findings demonstrate that Ukraine's labour law system during martial law has evolved into a multi-level and dynamic framework, combining the traditional norms of the Labour Code with special wartime legislation and by-laws. Basic social guarantees were not abolished but were significantly adapted to wartime realities. The analysis highlights key innovations such as the introduction of the suspension of employment contracts, the expansion of remote and flexible forms of employment, and compensation mechanisms for employers hiring internally displaced persons. The study revealed the dual nature of these transformations: on the one hand, the preservation of fundamental social guarantees and the strengthening of labour flexibility; on the other hand, the risks of workforce depletion, legal uncertainty, and increased social vulnerability. The prospects for further research lie in assessing the effectiveness of integrating wartime mechanisms into post-war reforms. This primarily concerns the retention of instruments that promote digitalization and labour market flexibility, while abandoning temporary restrictions on labour rights that should remain exceptional to martial law.

Keywords: legal regulation; labour law; social and labour relations; martial law; remote work; post-war reforms.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Vuichenko, M. (2023). Justification of the need for regulation of social and labor relations under wartime conditions. *Economics. Management. Innovations. Series: Economic Sciences*, (2). Retrieved from <https://lib.udau.edu.ua/bitstreams/5b5bad1b-1b0a-46c4-8cab-566c7d9fc6dd/download> [in Ukrainian].
2. Perevalova, L. V., Lysenko, I. V., Lysenko, A. M., & Hariaieva, H. M. (2024). *Legal principles of social sphere management in Ukraine: Teaching guide*. Kharkiv: FOP Panov A. M. Retrieved from <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/956cf9e0-e813-4ec4-9dd8-60bb39a18b7f/content> [in Ukrainian].
3. Buryk, Z. M., Zhukovetska, O. M., & Ohorodniichuk, M. V. (2025). Management of social security and labor resources. *Philosophy and Management*, (6), 1–14. <https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.2.08> [in Ukrainian].

4. Yakovych, K. V. (2024). Some issues of employment contract conclusion under martial law and prospects for changes. *Current Issues of Private and Public Law: Proceedings of the 6th International Scientific and Practical Conference*, 68 [in Ukrainian].
5. Manhora, T. V., & Beze, T. V. (2024). Features of legal regulation of collective agreements under martial law. *Topical Issues in Modern Science*, 11(29), 580–595. [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-11\(29\)-580-595](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-11(29)-580-595) [in Ukrainian].
6. Skorobahatko, A. V. (2022). Novelities of legal regulation of labor relations under martial law. In *Scientific Developments in the Field of Law* (pp. 254–260). Baltija Publishing. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-462-7-10> [in Ukrainian].
7. Hryshyna, Yu. M., & Chanysheva, H. I. (2022). Main trends in the development of labor law under martial law. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series Law*, 71, 376–381. Retrieved from <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/08/65.pdf> [in Ukrainian].
8. Kovalchuk, V. (2022). Labor relations during the war: analysis of the norms of Ukraine's emergency labor legislation (26 p.). Kyiv. Retrieved from http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf [in Ukrainian].
9. Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine dated December 10, 1971, No. 322-VIII. *Bulletin of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR*, No. 50, Art. 375. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
10. On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated March 15, 2022, No. 2136-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> [in Ukrainian].
11. On remuneration: Law of Ukraine dated March 24, 1995, No. 108/95-VR. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
12. On vacations: Law of Ukraine dated November 15, 1996, No. 504/96-VR. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
13. On employment of the population: Law of Ukraine dated July 5, 2012, No. 5067-VI. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> [in Ukrainian].
14. On social and legal protection of military personnel and their families: Law of Ukraine dated December 20, 1991, No. 2011-XII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> [in Ukrainian].
15. On ensuring the rights and freedoms of internally displaced persons: Law of Ukraine dated October 20, 2014, No. 1706-VII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18> [in Ukrainian].
16. Economic Code of Ukraine. (2003). Law of Ukraine dated January 16, 2003, No. 436-IV (repealed as of August 28, 2025). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> [in Ukrainian].
17. On approval of the Procedure for compensation to the employer for the employment of internally displaced persons as a result of hostilities during martial law in Ukraine: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 20, 2022, No. 331. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF> [in Ukrainian].
18. On amendments to certain legislative acts of Ukraine on the optimization of labor relations: Law of Ukraine dated July 1, 2022, No. 2352-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> [in Ukrainian].
19. Riabets, K. A. (2025). Legislative support for digitalization of human resource management as a tool to improve public administration efficiency. *Current Problems of Public Administration*, 1(66), 401–415. <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2025-1-19> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 11.08.25

Рецензовано 25.08.25

Опубліковано 08.09.2025 р.



This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.