



POLTAVA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND TRADE

СУЧАСНІ ТРЕНДИ І СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ЗБІРНИК ТЕЗ

І Міжнародного науково-практичного Форуму

(м. Полтава, 23–24 грудня 2024 року)

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Полтава
2025

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ (ПУЕТ)

**СУЧАСНІ ТРЕНДИ І СТРАТЕГІЧНІ
ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

ЗБІРНИК ТЕЗ

І Міжнародного науково-практичного Форуму

(м. Полтава, 23–24 грудня 2024 року)

*За загальною редакцією
д-ра екон. наук, професора Т. А. Костишиної*

**Полтава
ПУЕТ
2025**

УДК 331.1:005.21(043.2)
С91

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Полтавського університету економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО

Редакційна колегія:

Т. А. Костишина, д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі.

Сучасні тренди і стратегічні імперативи розвитку соціально-
С91 трудових відносин : збірник тез І Міжнародного науково-практичного Форуму (м. Полтава, 23–24 грудня 2024 року) / за заг. ред. Т. А. Костишиної. – Полтава : ПУЕТ, 2025. – 168 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст укр. мовою.

ISBN 978-966-184-482-6

У збірнику подано матеріали І Міжнародного науково-практичного Форуму, який відбувся у Полтавському університеті економіки і торгівлі. Форум проведено в межах науково-дослідних тем кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії «Формування інституціонального середовища соціально-економічних систем» (ДР № 0112U007768), «Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах в сучасних умовах» (ДР № 0112U001077). Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться питаннями теорії і практики розвитку соціально-трудових відносин.

УДК 331.1:005.21(043.2)

Матеріали друкуються в авторській редакції мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

ISBN 978-966-184-482-6

© Полтавський університет
економіки і торгівлі, 2025

СПІВОРГАНІЗАТОРИ

Полтавський університет економіки і торгівлі
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України
Інститут економіки промисловості НАН України
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Запорізький національний університет
Донецький національний університет імені Василя Стуса
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
Західноукраїнський національний університет
Хмельницький національний університет
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького
Центральноукраїнський національний
технічний університет
Університет «Крок»
Universitat Politècnica de València, Іспанія
ISMA University of Applied Sciences, Латвія
Відділення національної служби посередництва і
примирення в Полтавській області
Агенція регіонального розвитку Полтавської області
«Офіс євроінтеграції»
Громадська організація «Інститут якості трудового життя»

Прохоров М.

Основні вектори розвитку
соціально-трудових відносин в Україні 104

Поплавська О. М.

Сучасний ринок праці в контексті
забезпечення соціальної безпеки 106

Смірнова Г. В., Ротенберг О. В.

Сучасні аспекти змін трудового
законодавства у 2024–2025 роках 108

Степанова Л., Шинкаренко С.

Розвиток системи управління персоналом
в умовах військового стану 113

Степанова Л. В., Харченко В. С.

Формування системи навчання та підвищення
кваліфікації персоналу підприємства 115

Степанова Л., Чиж С.

Управління розвитком компетенцій
працівників на підприємстві..... 118

Стеценко В. В., Пухальський Ю. В.

Теоретичні засади впливу державних інституцій
на соціально-економічну нерівність 120

Сухіна О. М.

Шляхи вирішення проблем щодо публікацій у
SCOPUS при атестації вчених-економістів..... 123

Сухіна О. М.

Щодо одновекторності розвитку науки економіки
надрокористування та інституту громадянської
ренти для поліпшення демографічної ситуації..... 127

Сулімов В. А.

Управління персоналом в умовах високих
ризиків та невизначеності: адаптивні стратегії
для забезпечення стійкості компаній..... 132

Тужилкіна О. В.

Адаптація системи управління персоналом до умов
гібридної та дистанційної роботи: виклики,
стратегії та перспективи 135

Список використаних джерел

1. Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: напрями розробки та реалізації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 12. С. 238–244.
2. Варналій З. С., Білик Р. Р., Хмелевський М. О. Соціальна безпека України: сутність, проблеми та шляхи забезпечення. *Економічний вісник університету*. 2020. Вип. № 45. URL: https://www.researchgate.net/publication/342442831_Social_security_of_Ukraine_summary_problems_and_ways_of_ensuring/fulltext/5ef4989ba6fdccceb7b22eead/Social-security-of-Ukraine-summary-problems-and-ways-of-ensuring.pdf.
3. Поплавська О. Соціальна безпека: нові виміри в сучасному глобальному середовищі. *Галицький економічний вісник*. 2022. Т. 75. № 2. С. 21–29.
4. Резолюція 64/291 Генеральної Асамблеї про соціальну безпеку людини. 2010 р. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n09/479/29/pdf/n0947929.pdf>.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У 2024–2025 РОКАХ

Г. В. Смірнова, здобувач вищої освіти за третім (PhD) рівнем;

О. В. Ротенберг, здобувач вищої освіти за третім (PhD) рівнем

Полтавський університет економіки і торгівлі

Під час швидких трансформацій праці в умовах війни, міграції кадрів та економічної нестабільності, питання змін трудового законодавства є актуальними та суттєвими. 2024 рік приніс роботодавцям та працівникам чимало змін у трудовому законодавстві. Більшість з них спрямовані на адаптацію ринку праці до сучасних умов і викликів. Пропонуємо п'ятірку найважливіших, які необхідно враховувати в діяльності підприємств.

1. Праця домашніх працівників (Закон України від 25.04.2024 № 3680-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників», набрав чинності 24 серпня).

У Кодексі законів про працю з'явилася нова глава 9А (ст. 173-2 – ст. 173-7). Вперше КЗпП регулює трудові відносини домашніх працівників, таких як вихователі, репетитори, домробітниці помічники по господарству, сімейні кухарі, особисті

водії, садівники, доглядальниці тощо. Визначені основні умови праці домашніх працівників:

- 1) сторони самі вирішують як вести кадрову документацію;
- 2) домашній працівник може відмовитися від важких робіт;
- 3) робочий час визначається сторонами і може бути за різними графіками, підсумковий облік робочого часу, про що зазначається в трудовому договорі;
- 4) облік робочого часу веде сам домашній працівник у будь-якій формі;
- 5) період очікування в роботі – час, коли домашній працівник повинен перебувати на роботі і бути готовим негайно виконати доручення роботодавця;
- 6) може бути платне чи безоплатне надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування. При цьому не можна відраховувати оплату за житло із заробітної плати;
- 7) домашньому працівнику має бути забезпечена повага до його честі та гідності, невтручання в його особисте життя;
- 8) про прийняття та звільнення домашнього працівника роботодавець повідомляє податкову;
- 9) звільнено роботодавців – фізичних осіб від обов'язкової сплати ЄСВ за домашніх працівників, такому працівнику рахується лише трудовий стаж, а роботодавець сплачує податок та військовий збір.

2. Правонаступництво у трудових відносинах (Закон України від 25.04.2024 № 3677-IX «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання», набрав чинності 15 травня).

У новій ст. 36-1 КЗпП урегульовано трудові відносини у випадку передачі суб'єкта господарювання (зміни власника). У разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем. Права і обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками і відчувачем, переходять до набувача.

Визначено процедуру правонаступництва у трудових відносинах при передачі суб'єкта господарювання.

Старий та новий власник підприємства зобов'язані за 10 робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання поінформувати письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій профспілку або працівників (у разі

відсутності профспілки) про: дату, причини та наслідки передачі суб'єкта господарювання, та будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

Про зміни істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. А у разі звільнення працівника через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові роботодавець вважається таким, що несе відповідальність за завершення трудового договору або трудових відносин.

3. Нові підстави для звільнення працівників (Закон України від 04.06.2024 № 3768-IX «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань», набрав чинності 27 вересня).

Йдеться про доповнення ст. 40 КЗпП двома пунктами 13 і 14 про звільнення працівника:

1) у разі набрання законної сили вирокom суду за злочини проти національної безпеки України. Для звільнення за цією підставою потрібен вирок суду, який набрав законної сили про вчинення одного цих злочинів проти безпеки України (ст. 109 – 114-2 КК);

2) за невиконання правил поведінки на підприємстві, зокрема щодо конфіденційності та роботи з інформацією, яка становить державну чи комерційну таємницю. Частину 2 ст. 142 КЗпП було доповнено необхідністю встановлення на підприємстві правил поведінки про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом.

Складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом:

1. Інформації, що становить державну чи комерційну таємницю.

2. Про умови роботи з конфіденційною інформацією (п. 2 ст. 142 КЗпП).

Підприємства, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, є об'єктами критичної інфраструктури, зобов'язані розробити та встановити правила поведінки на

підприємствах (ч. 3 ст. 142 КЗпП). Всі інші за бажанням та необхідністю.

3. Пересилка трудової книжки (постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2024 №1045 «Про визначення органу, що укладає державний контракт з оператором поштового зв'язку, та внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 5 березня 2009 р. № 270 і від 8 вересня 2023 р. № 958», набрала чинності 12 вересня).

Внесено зміни до постанов від 05.03.2009 № 270 (Правила надання послуг поштового зв'язку) та від 08.09.2023 № 958 (Перелік вкладень, заборонених до пересилання у поштових відправленнях, і Порядок вилучення вкладень, заборонених до пересилання, із поштових відправлень та розпорядження ними), згідно з якими за письмовою згодою працівника трудову книжку можна переслати навіть за кордон.

4. **Оновлено Класифікатор професій** (наказ Мінекономіки від 13.12.2024 № 2751 «Про затвердження Зміни № 14 до національного класифікатора ДК 003:2010»).

Затверджено Зміни № 14 до національного класифікатора ДК 003:2010.

Додано 50 нових професій і посад, зокрема: оператор з пошуку вибухонебезпечних предметів (демінер), нутриціолог, копірайтер, аналітик із захисту критичної інфраструктури, професіонал з медичної статистики, слідчий-криміналіст (поліція), старший слідчий в особливо важливих справах, автор текстів (копірайтер), автор промов, відеограф, майстер з експлуатації та ремонту роботизованих та мехатронних систем та багато інших.

Скасовано 42 застарілі професії, серед яких інструктор з організації роботи народних дружин та прокурор-криміналіст.

Змінені назви професій, зокрема юрисконсульт змінено на юрисконсульт (радник юридичний), а 52 інші посади приведено у відповідність до законодавства.

Актуальність змін у трудовому законодавстві України у 2025 році є надзвичайно високою з огляду на низку важливих соціально-економічних, політичних і безпекових чинників, які впливають на ринок праці та трудові відносини.

1. Вплив війни на ринок праці. Збройна агресія РФ проти України спричинила глибокі зміни в структурі зайнятості:

– масова міграція (внутрішня та зовнішня) призвела до втрати трудових ресурсів у низці регіонів;

- мобілізація працівників до ЗСУ та ТРО змінила кадрову ситуацію в багатьох секторах;

- ризики для бізнесу та виробництва зумовили необхідність гнучкішого підходу до регулювання робочого часу, відпусток, дистанційної роботи тощо.

Отже, законодавство має пристосовуватись до умов воєнного стану, водночас закладаючи механізми для відновлення після перемоги.

2. Адаптація до європейських стандартів. У контексті руху до ЄС Україна зобов'язалась гармонізувати трудове законодавство відповідно до:

- директив Європейського Союзу (зокрема, щодо рівності, охорони праці, захисту прав працівників).

- соціального діалогу: зміни мають сприяти кращій взаємодії між роботодавцями, профспілками й державою.

Це підвищує актуальність створення сучасного, прозорого та збалансованого трудового кодексу.

3. Необхідність лібералізації та гнучкості. Традиційне трудове законодавство, сформоване ще в радянську добу, вже не відповідає вимогам:

- IT-сектору, стартапів, фрилансу, дистанційної роботи;
- Гіг-економіки та самозайнятих осіб.

Закон має враховувати сучасні форми зайнятості без втрати соціального захисту працівника.

4. Захист прав працівників у складних умовах. У 2022–2024 роках було ухвалено ряд спірних норм (Закон № 5371), що послаблювали гарантії найманих працівників:

- зменшення ролі колективних договорів;
- спрощене звільнення;
- послаблення профспілкового контролю;

У 2025 році важливо збалансувати інтереси роботодавців і працівників, відновивши довіру до правового поля.

5. Цифровізація трудових процесів. Електронні трудові книжки, дистанційні контракти, онлайн-набір персоналу – все це потребує законодавчого закріплення.

Автоматизація кадрового обліку зменшує навантаження на бізнес, але вимагає чітких норм для захисту персональних даних. Отже, зміни в трудовому законодавстві України у 2024–2025 роках, є не просто актуальними, а стратегічно важливими. Вони повинні враховувати воєнні реалії, потреби модернізації, міжна-

родні зобов'язання, цифрову трансформацію. Основна мета – створення ефективної, гнучкої та соціально відповідальної системи трудових відносин, що сприятиме відновленню економіки та соціальній стабільності.

Список використаних джерел

1. Закон України від 25.04.2024 № 3680-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників», набрав чинності 24 серпня.
2. Кодекс законів про працю, глава 9А (ст. 173-2 – ст. 173-7).
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2024 №1045 «Про визначення органу, що укладає державний контракт з оператором поштового зв'язку, та внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 5 березня 2009 р. № 270 і від 8 вересня 2023 р. № 958», набрала чинності 12 вересня).
4. Класифікатор професій (наказ Мінекономіки від 13.12.2024 № 2751 «Про затвердження Зміни № 14 до національного класифікатора ДК 003:2010»).

РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Л. В. Степанова, канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

С. Є. Шинкаренко, здобувач другого (магістерського) рівня ОП «Управління персоналом і економіка праці»

Полтавський університет економіки і торгівлі

Розвиток системи управління персоналом є важливим завданням на підприємствах у сучасних умовах, оскільки передбачає забезпечення ефективності діяльності через удосконалення пріоритетного ресурсу – персоналу. Особливо ж необхідно детально планувати розвиток системи управління персоналом в умовах війни, бо вони є дуже мінливими, підприємство стикається з багатьма загрозами і викликами.

Проблемам управління персоналом присвячували свої праці як зарубіжні учені: Г. Беккер, Й. Вейс, Л. Едвінсон, Р. Солоу, Т. Шульц, так і українські: Г. А. Дмитренко, І. В. Драган, А. В. Калина, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко,