

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22:331.106

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.11>

ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

Жила А.В.,
*аспірант кафедри права
гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0009-0005-3132-0503
e-mail: artem.zhyla@khai.edu*

Жила А.В. Трудові гарантії мобілізованих працівників: проблеми правового регулювання та шляхи його удосконалення

У даній роботі здійснено всебічне дослідження трудових гарантій мобілізованих працівників в Україні в умовах воєнного стану. Питання збереження трудових прав осіб, які виконують конституційний обов'язок із захисту держави, набуло виняткової актуальності у зв'язку з тривалою збройною агресією РФ проти України, масовою мобілізацією громадян та трансформацією соціально-трудових відносин. Саме мобілізовані працівники стали категорією, яка потребує найбільшої правової та соціальної підтримки, оскільки вони одночасно виконують військові завдання й не переривають зв'язок з місцем роботи. Недостатня урегульованість механізмів збереження місця роботи, виплати середнього заробітку, компенсацій роботодавцям та гарантій для членів сімей мобілізованих створює значні правові колізії та соціальну напругу в суспільстві.

Для досягнення наукової мети у даній статті було проаналізовано ключові нормативно-правові акти, зокрема Кодекс законів про працю України, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також зміни, прийняті у 2022–2025 роках, що визначають правовий статус мобілізованих осіб. У статті висвітлено судову практику Верховного Суду, яка розкриває тенденції тлумачення трудових гарантій у період воєнного стану. Досліджено міжнародний досвід регулювання трудових відносин у кризових ситуаціях на прикладі країн ЄС, США та Ізраїлю, а також стандарти МОП щодо забезпечення соціального захисту працівників у надзвичайних умовах.

Особливу увагу приділено обґрунтуванню необхідності розроблення державного компенсаційного механізму для роботодавців, удосконаленню процедур обліку трудового стажу, створенню програм постмобілізаційної адаптації та реабілітації працівників, а також врегулювання даного механізму. Визначено напрями гармонізації українського законодавства з міжнародними трудовими стандартами. Наукова новизна статті полягає у системному аналізі взаємодії трудового та військового права в умовах воєнного стану, а також у формулюванні конкретних рекомендацій щодо підвищення ефективності правового захисту мобілізованих працівників і зміцнення соціальної стабільності в правовій державі.

Ключові слова: трудові гарантії, мобілізація, працівники, воєнний стан, соціальний захист, судова практика, міжнародний досвід.

Zhyla A.V. Labor guarantees for mobilized employees: problems of legal regulation and ways of improvement.

In this paper, a comprehensive study is conducted on the labor guarantees of mobilized employees in Ukraine under the conditions of martial law. The issue of preserving the labor rights of individuals who fulfill their constitutional duty to defend the state has acquired exceptional relevance in connection with the prolonged armed aggression of the Russian Federation against Ukraine, the mass mobilization of citizens, and the transformation of socio-labor relations. Mobilized employees have become a category requiring the greatest legal and social support, as they simultaneously perform military duties while maintaining ties with their workplaces. The insufficient regulation of mechanisms for job retention, payment of average wages, compensation to employers, and guarantees for the family members of mobilized persons creates significant legal conflicts and social tension in society.

To achieve the scientific goal, this article analyzes the key normative and legal acts, including the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations under Martial Law”, as well as the amendments adopted during 2022–2025 that define the legal status of mobilized persons. The paper highlights the Supreme Court’s case law, which reveals trends in the interpretation of labor guarantees during martial law. It also examines international experience in regulating labor relations in crisis situations, drawing on examples from the EU, the United States, and Israel, as well as ILO standards for ensuring social protection of workers under extraordinary conditions.

Special attention is paid to substantiating the need to develop a state compensation mechanism for employers, improve the procedures for recording employment history, establish programs for post-mobilization adaptation and rehabilitation of employees, and regulate this mechanism. The paper identifies directions for harmonizing Ukrainian legislation with international labor standards. The scientific novelty of the article lies in a systematic analysis of the interaction between labor and military law under martial law, as well as in the formulation of concrete recommendations for improving the effectiveness of legal protection for mobilized employees and strengthening social stability within a rule-of-law state.

Key words: labor guarantees, mobilization, employees, martial law, social protection, judicial practice, international experience.

Постановка проблеми. З початком повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України у лютому 2022 року держава опинилася перед безпрецедентними викликами у сфері забезпечення трудових прав громадян. Масова мобілізація значної кількості працездатного населення обумовила необхідність адаптації національного законодавства до умов воєнного стану та вироблення ефективних механізмів збереження прав мобілізованих працівників [1].

За даними Міністерства оборони України, лише протягом 2022–2023 років сотні тисяч осіб були призвані на військову службу під час мобілізації. Це призвело не лише до значних змін у структурі ринку праці, але й поставило перед державою питання належного соціального захисту мобілізованих та членів їхніх сімей. Статистичні дані Міністерства соціальної політики України свідчать, що понад 1 млн громадян одночасно поєднують статус військовослужбовців та працівників, за якими має бути збережене робоче місце, посада і трудовий стаж.

Актуальність теми зумовлена тим, що в умовах воєнного стану відбувається балансування між інтересами держави у сфері оборони, інтересами роботодавців, які несуть фінансове навантаження, та інтересами мобілізованих працівників, що потребують гарантій захисту їхніх прав. На законодавчому рівні Україна закріпила низку гарантій для мобілізованих осіб, зокрема: збереження місця роботи і посади, виплату середнього заробітку, збереження трудового стажу, надання соціальних пільг. Однак практика їх реалізації демонструє наявність низки проблем, серед яких – відсутність дієвого механізму компенсації роботодавцям витрат, неврегульованість питань соціальних гарантій для членів сімей мобілізованих та неоднозначність судової практики [2].

Додаткову актуальність теми підсилює міжнародний досвід. У багатьох країнах Європейського Союзу, а також у США та Ізраїлі питання гарантій мобілізованих працівників врегульовано більш детально. Це дає підстави для порівняльного аналізу та можливості імплементації позитивних практик у правову систему України.

Враховуючи зазначену проблему, **метою цієї статті** є здійснення комплексного аналізу трудових гарантій мобілізованих працівників в Україні, виявлення проблем правозастосування, вивчення судової практики та міжнародного досвіду, а також формулювання рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання у цій сфері.

Завдання дослідження полягають у наступному: дослідити новели українського трудового законодавства, прийняті у 2022–2025 роках; охарактеризувати ключові трудові гарантії мобілізованих працівників; проаналізувати проблеми правозастосування та судову практику; здійснити порівняльний аналіз міжнародного досвіду; сформулювати пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства у сфері захисту мобілізованих працівників.

Стан опрацювання проблематики. Питання збереження трудових прав мобілізованих працівників у період збройного конфлікту належать до міждисциплінарних і перебувають на перетині трудового, соціального, військового та міжнародного гуманітарного права. В українській правовій науці після 2022 року сформувалася окрема проблематика, пов'язана з адаптацією трудового законодавства до умов воєнного стану, однак корпус системних досліджень ще формується [2].

У вітчизняній доктрині ключові підходи задають праці, що аналізують: (а) спеціальний режим трудових відносин під час воєнного стану, (б) соціальні гарантії та компенсаційні механізми, (в) охорону праці й безпеку працівників, чий трудові права зачіпаються мобілізаційними процесами. Васильченко В.І. наголошують на принципі збереження **трудової стабільності** як базовому орієнтирі законодавця: гарантії збереження місця роботи, посади та обліку трудового стажу мають превалювати над диспозитивними інтересами роботодавця в умовах *force majeure* [1]. Пилипенко П.Д. розглядає феномен «компенсаційного дефіциту»: навіть за наявності норми про збереження середнього заробітку, відсутність чіткого джерела та процедур відшкодування роботодавцю породжує правозастосовну колізію, яка перетікає у судові спори [2]. Мельник М.В. акцентує на **соціальній деривації** гарантій: базові трудові права мобілізованих мають підсилюватися соціальними – пільговими відпустками, допомогами та сервісами для членів сімей, включно з питаннями психологічної підтримки [3]. В роботах, присвячених охороні праці, Синенко С.О. підкреслює потребу стандартизації «безпекових» обов'язків роботодавця навіть за умов призупинення договору, зокрема щодо збереження робочого місця та інструктажів після демобілізації [4].

Окремий пласт становлять дослідження судової практики, що де-факто конкретизує норми права. Узагальнення рішень Верховного Суду показує усталену тенденцію: звільнення мобілізованих (за винятком ліквідації роботодавця) визнається незаконним; не виплата середнього заробітку — порушенням гарантій; спроби перекласти фінансування виключно на роботодавця без державного механізму компенсації оцінюються критично [5; 6]. Ці праці демонструють еволюцію від декларативних гарантій до процедурної обов'язковості їх виконання.

Міжнародний блок літератури зосереджується на стандартах МОП та порівняльних моделях країн, що мали досвід довготривалої мобілізації. Доктрина МОП, базована на Конвенціях № 155 та № 187, розглядає безпеку і здоров'я працівників як «ядро гарантій» і переносить їх дію на надзвичайні режими (надзвичайний/воєнний стан), підкреслюючи обов'язок держави створити інституційні механізми компенсацій і профілактики ризиків [7; 8]. Дослідження Bliss & Hamilton показують, що в умовах конфліктів ефективність захисту визначається не стільки формальними нормами, скільки наявністю фондів або страховок для покриття витрат роботодавців на збереження заробітку мобілізованих [9]. Restellini, аналізуючи сектори підвищеного ризику, обґрунтовує потребу «реабілітаційних траєкторій» після демобілізації – збереження посади має супроводжуватись адаптаційним періодом, перенавчанням і медико-психологічною підтримкою [10; 15; 16].

Порівняльно-правові праці фокусуються на моделях Німеччини, Польщі, Ізраїлю та США. Для країн ЄС характерне бюджетне (або квазідержавне) фінансування компенсацій роботодавцям, що мінімізує стимул до звільнень і забезпечує стабільність виплат [11]. Ізраїльська модель вирізняється спеціальним компенсаційним фондом, який оперативно відшкодовує роботодавцям видатки через адміністративну (а не судову) процедуру, що знижує транзакційні витрати [12]. У США в межах USERRA поєднано несанкційованість дискримінації, збереження кар'єрної траєкторії та розширені процесуальні засоби захисту, включно з відшкодуванням судових витрат мобілізованим [13]. Українська доктрина загалом підтримує імплементацію названих інструментів, акцентуючи на потребі гармонізації із правом ЄС (рамкові директиви з безпеки та здоров'я, антидискримінаційні стандарти, механізми соціального діалогу) [11; 20].

Виклад основного матеріалу. Узагальнюючи, сучасний стан наукового опрацювання теми слід визначити, що він характеризується: 1. консенсусом щодо необхідності збереження місця роботи, посади, стажу та середнього заробітку мобілізованих як ядра гарантій; 2. визнанням компенсаційного розриву (відсутність стабільного джерела й процедури відшкодування роботодавцям), що є ключовою причиною спорів; 3. недооцінкою постмобілізаційної адаптації (реабілі-

тація, перенавчання, психосоціальна підтримка) у вітчизняних роботах; 4. наявністю позитивних порівняльних моделей (ЄС/Ізраїль/США), придатних до поетапної імплементації [20].

Визначені напрями дослідження обумовлюють подальшу логіку даного наукового дослідження: від аналізу українських новел та гарантій – до судової практики й системних рекомендацій щодо заповнення компенсаційних і процедурних прогалів.

Повномасштабне вторгнення РФ стало каталізатором для докорінної трансформації трудового законодавства України. Парламент та уряд у стислі терміни ухвалили низку нормативно-правових актів, які створили особливий правовий режим у сфері праці. Базовим документом став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, який визначив ключові засади функціонування трудових відносин у кризових умовах [2].

Цим Законом запроваджено низку новел, що суттєво відрізняють воєнний режим від мирного, а саме: 1. *Призупинення дії трудового договору* (ст. 13) – інструмент, що дозволяє зберегти правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, але фактично припиняє виконання трудових обов'язків у разі неможливості їх здійснення. Водночас виникає питання компенсації втрат працівника, яке закон покладає на державу-агресора, що породжує проблеми реального відшкодування; 2. *Гнучкість у регулюванні робочого часу і відпочинку*. Стаття 6 передбачає можливість роботодавця збільшувати норму робочого часу до 60 годин на тиждень, а також скорочувати щорічну основну відпустку до 24 днів. Такі положення були визнані вимушеними, однак викликали дискусію серед науковців щодо відповідності міжнародним стандартам МОП; 3. *Спрощення порядку звільнення працівників*. Закон дозволив припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у разі ліквідації чи зупинення діяльності через воєнні дії. Це положення покликане захистити економічні інтереси підприємств, однак воно несе ризики зловживань; 4. *Особливі гарантії для мобілізованих працівників*. Внесені зміни до ст. 119 КЗпП закріпили право за ними на збереження місця роботи, посади та середнього заробітку. Проте відсутність чіткого механізму компенсації цих виплат роботодавцям створює колізії, що призводять до масових судових спорів; 5. *Спрощене врегулювання трудових спорів*. Умови воєнного стану призвели до розширення судової практики як компенсаторного механізму: законодавчі новели часто формулювались загально, і саме суди надали їм змістовного наповнення [2; 3].

Крім того, у липні 2022 року Верховна Рада ухвалила Закон № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо оптимізації трудових відносин», який деталізував положення Закону № 2136-IX. Ним було уточнено процедуру призупинення договорів, питання гнучкого режиму роботи, особливості регулювання дистанційної праці та закріплено обов'язки роботодавців стосовно мобілізованих осіб.

Окремі новели також торкнулися сфери *соціального страхування*: було розширено можливості для отримання допомоги з тимчасової непрацездатності та уточнено порядок обліку страхового стажу у випадках мобілізації.

Таким чином, новели трудового законодавства у період воєнного стану виконують дві ключові функції: з одного боку, вони надають роботодавцю необхідну гнучкість у надзвичайних умовах; з іншого – закріплюють базові гарантії для мобілізованих працівників, зокрема щодо збереження їх трудового статусу та соціальних прав [2].

Однак відсутність збалансованої моделі компенсацій і нечіткість окремих положень призводять до виникнення нових проблем, які потребують додаткового законодавчого врегулювання. На наш погляд, ці проблеми стосуються насамперед *збереження робочого місця і виплати заробітної плати*; Так, однією з ключових гарантій трудових прав мобілізованих працівників є збереження за ними місця роботи, посади та середнього заробітку на час проходження військової служби. Це положення закріплене у ст. 119 Кодексу законів про працю України, а також у низці спеціальних законів і підзаконних актів. Воно покликане забезпечити баланс між інтересами працівника, який тимчасово залишає роботу через виконання конституційного обов'язку, та інтересами держави, яка прагне гарантувати стабільність на ринку праці навіть в умовах війни [3].

Законодавство визначає, що мобілізований працівник має право повернутися на своє робоче місце після демобілізації або звільнення з військової служби. Роботодавець не має права розірвати трудовий договір у зв'язку з мобілізацією працівника, за винятком випадків ліквідації підприємства, установи чи організації. Це положення створює правову основу для збереження трудового стажу, що є особливо важливим для пенсійних і соціальних прав, а також воно також дозволяє працівнику відчувати соціальну захищеність і гарантію повернення до робочого колективу після завершення служби.

Щодо виплати заробітної плати, то відповідно до ст. 119 КЗпП, за мобілізованими працівниками зберігається середній заробіток на весь період проходження служби. Однак на практиці ця норма має проблеми реалізації: [3]

До 2022 року виплата середнього заробітку повністю покладалася на роботодавця. Це створювало значне фінансове навантаження, особливо для підприємств, які працювали у прифронтових зонах. У 2022–2023 рр. законодавець частково змінив підхід, передбачивши механізм компенсацій роботодавцям, однак чіткого порядку виплат з державного бюджету так і не було запроваджено. Це призвело до численних судових спорів між працівниками та роботодавцями.

Судова практика свідчить, що у випадку невивплати заробітку суди стають на бік мобілізованих працівників, визнаючи обов'язок роботодавця зберігати виплати незалежно від його фінансового стану.

Слід зазначити, що аналіз правозастосування вказує на наявність кількох серйозних проблем: відсутність державного фонду компенсацій: фінансовий тягар лежить на роботодавцях, що часто стає причиною банкрутств або скорочення персоналу; неоднозначність у збереженні стажу: хоча законодавство гарантує облік стажу мобілізованих, механізм його підтвердження через Пенсійний фонд не завжди працює належним чином; дискримінація при поверненні: деякі роботодавці намагаються обійти вимоги закону, не допускаючи працівників до роботи після демобілізації або пропонуючи їм нижчі посади.

В даному контексті доцільно звернути увагу на зарубіжний досвід вирішення відповідних питань. Наприклад, у країнах ЄС та тих, що входять в НАТО фінансування гарантій для мобілізованих працівників здебільшого здійснюється за рахунок держави. Наприклад: у Польщі роботодавці отримують компенсацію з бюджету за виплачену заробітну плату мобілізованим; у Німеччині закон прямо зобов'язує державу відшкодовувати роботодавцям усі витрати; в Ізраїлі діє спеціальний фонд компенсацій, який оперативно покриває видатки, пов'язані з мобілізацією [19].

Вважаємо, що такі підходи значно зменшують ризик конфлікту між працівником і роботодавцем, а також сприяють більшій соціальній стабільності.

Окрім збереження робочого місця та заробітної плати, важливим елементом трудових прав мобілізованих є забезпечення *соціальних гарантій* та *охорони праці*. В умовах воєнного стану ці аспекти набувають особливої ваги, адже працівники та їхні сім'ї стикаються з додатковими ризиками та потребами. [2]. Законодавством України передбачається низка соціальних пільг і гарантій для мобілізованих громадян: збереження трудового стажу за період служби; право на відпустку після демобілізації незалежно від кількості використаних днів у попередньому році; допомога сім'ям мобілізованих у вигляді соціальних виплат, пільг на оплату комунальних послуг, права на першочергове отримання місця в дитячих садках чи школах; гарантії для дружин/чоловіків мобілізованих: захист від звільнення на роботі у зв'язку з сімейними обставинами.

Однак практична реалізація цих гарантій залишається проблемною. За даними правозахисних організацій, значна кількість сімей мобілізованих стикається із затримками соціальних виплат, бюрократичними перешкодами та відсутністю належної інформаційної підтримки.

Окремим питанням під час воєнного стану у державі, є забезпечення охорони праці у регіонах, де ведуться бойові дії або які розташовані поблизу фронту. Роботодавці зобов'язані вживати заходів для збереження життя і здоров'я працівників, зокрема: організовувати роботу з урахуванням небезпеки авіаційних та артилерійських обстрілів; створювати укриття або безпечні зони для персоналу; забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту (шоломи, аптечки, засоби комунікації); впроваджувати плани евакуації та гнучкі графіки роботи.

Проте реальність засвідчує, що більшість підприємств, які продовжують діяльність у прифронтових районах, не мають достатніх ресурсів для забезпечення комплексної безпеки. Часто охорона праці зводиться до формальних інструктажів без реальних умов для захисту життя працівників.

Також слід звернути увагу на такий важливий але недооцінений аспект охорони праці, як психологічна допомога мобілізованим та їхнім сім'ям. Перебування в умовах постійного стресу, ризику та розлуки з родиною суттєво впливає на психоемоційний стан як самих військовослужбовців, так і членів їхніх сімей. У міжнародній практиці (зокрема у США та Ізраїлі) діють спеціальні програми психологічної та соціальної реабілітації для мобілізованих після повернення з армії. В Україні такі програми перебувають лише на стадії розробки та впровадження [18].

На жаль, попри наявність законодавчих норм, практика виявляє низку системних проблем щодо здійснення соціальних гарантій мобілізованих працівників: відсутність єдиного органу,

відповідального за координацію соціального захисту мобілізованих; дублювання повноважень між різними міністерствами та службами; значні бюрократичні бар'єри для сімей мобілізованих при оформленні виплат; нерівномірний доступ до соціальних гарантій залежно від регіону проживання.

Згідно з Конвенціями МОП (№ 155, 187) та Женевськими конвенціями 1949 р. учасницею яких є Україна, навіть в умовах збройного конфлікту держава зобов'язана гарантувати працівникам базові стандарти охорони праці, соціальної безпеки та медичної допомоги. Українське законодавство частково відповідає цим стандартам, але відсутність реальних механізмів фінансування та контролю значно знижує ефективність їх застосування [17].

На наш погляд, в контексті даної тематики важливим є ще один аспект – це системний зв'язок трудового законодавства із військовим. В умовах воєнного стану наявність перехрещення між трудовими та військовими нормами створює як додаткові гарантії для мобілізованих працівників, так і нові правові колізії, які потребують врегулювання [2]. Так, базовими нормативними актами, що регулюють питання мобілізації та військової служби, є: Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 1993 р.; Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 1992 р.; Укази Президента України про загальну мобілізацію; підзаконні акти Міністерства оборони та Генерального штабу. У свою чергу, трудові гарантії мобілізованих закріплені у Кодексі законів про працю (ст. 119, 119-1), Законах України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про відпустки» тощо [1; 2].

Взаємодія двох масивів законодавства нерідко породжує проблеми, зокрема: різне тлумачення строків, тобто військове законодавство визначає період служби як «до моменту звільнення у запас», тоді як трудове право не завжди коректно враховує ці строки при нарахуванні відпусток або визначенні трудового стажу; відсутність механізму компенсацій, тому що військове право не передбачає фінансування виплат середнього заробітку мобілізованим, покладаючи ці зобов'язання на роботодавця, що суперечить принципам трудового права і породжує фінансові конфлікти; щодо соціальних пільг часто виникають питання, чи підлягають мобілізовані працівники одночасно забезпеченню як військовослужбовці (за рахунок Міноборони), так і як працівники (за рахунок роботодавця чи органів соцзахисту). Відсутність чіткого розмежування призводить до дублювання або втрати гарантій.

Судова практика з зазначених питань є достатньо складною, суди часто змушені розмежувати сфери дії законодавства. Верховний Суд у своїх постановях 2022–2023 рр. підкреслив, що норми трудового законодавства діють паралельно з військовим правом, і гарантії мобілізованих не можуть бути скасовані через посилання на військові норми. При цьому судова практика визнає пріоритет трудових гарантій щодо збереження робочого місця і виплати середнього заробітку [7].

Якщо звернути увагу на міжнародний досвід, то у більшості країн ЄС та НАТО подібні колізії вирішуються через інтеграційні норми. Наприклад: у Німеччині діє правило, за яким військова служба автоматично прирівнюється до виконання трудових обов'язків, що знімає проблему подвійного регулювання; у США закон USERRA (1994) чітко встановлює, що військові гарантії мобілізованих не скасовують трудових, а навпаки – розширюють їх; в Ізраїлі спеціальні компенсаційні фонди поєднують трудові і військові механізми, фінансуючи як заробітну плату, так і соціальні пільги для сімей мобілізованих [18;19]. Враховуючи наведене, для України вважаємо актуальним запровадження: уніфікованого законодавчого акту, який би чітко визначив межі дії трудових і військових гарантій; державного компенсаційного фонду для виплат середнього заробітку мобілізованим; механізмів координації між Міноборони, Мінсоцполітики та роботодавця, щоб уникнути дублювання чи втрати гарантій.

Таким чином, після проведеної аналітики правового становища мобілізованих працівників можемо виділити низку прогалин у його правовому регулюванні. Вони, на нашу думку, суттєво знижують ефективність захисту працівників та створюють передумови для соціальної напруги.

Йдеться по-перше, про відсутність дієвого механізму компенсацій роботодавцям. Законодавство гарантує виплату середнього заробітку мобілізованим, але не містить чіткого та стабільного механізму компенсації цих витрат роботодавцям. А у результаті: значна частина фінансового навантаження лягає на бізнес, який і без того працює в умовах воєнної економіки; у прифронтових регіонах роботодавці масово скорочують персонал, намагаючись уникнути зобов'язань; суди визнають обов'язок роботодавця зберігати виплати, проте це лише загострює конфлікт, адже кошти відсутні.

По-друге має місце недостатня деталізація соціальних гарантій, тому що чинне законодавство містить лише загальні положення щодо допомоги сім'ям мобілізованих. Водночас відсутні норми, які б гарантували: своєчасність та регулярність соціальних виплат; комплексний пакет підтримки (психологічна допомога, пільги для дітей, доступ до медичних послуг); чіткі процедури для реалізації цих прав у всіх регіонах України.

По-третє, неврегульоване належним чином питання трудового стажу. Незважаючи на гарантію збереження стажу, механізм його підтвердження через Пенсійний фонд часто викликає труднощі. В окремих випадках відсутність належних документів або розбіжності в реєстрах призводять до того, що мобілізованим не зараховують період служби як стаж. Це створює проблеми для пенсійного забезпечення у майбутньому.

По-четверте, існують колізії між трудовим і військовим законодавством. Непоодинокими є випадки, коли норми військового права суперечать трудовим гарантіям. Наприклад, питання забезпечення сімей мобілізованих – Міноборони фінансує грошове забезпечення військовослужбовців, але не врегульовує трудові гарантії для їхніх родин. У результаті сім'ї залишаються між двома системами, не отримуючи реальної підтримки.

По-п'яте, нерівномірним є доступ до правового захисту працівників у різних регіонах країни, тобто у локаціях, які постраждали від бойових дій, працівники мають значно менше можливостей для звернення до суду чи органів державного контролю. Брак правової допомоги та перенавантаження судової системи призводить до фактичної втрати доступу до правосуддя.

По-шосте, відсутні спеціальні програм постмобілізаційної адаптації мобілізованих працівників. Законодавство гарантує повернення на робоче місце після демобілізації, проте не врегульовує питання: професійної реабілітації та перенавчання; адаптації працівників з посттравматичними розладами; створення квот для їх працевлаштування у державному секторі.

По-сьоме, існує недостатність контролю та нагляду за виконанням гарантій для роботодавців та працівників, тому що не має достатніх ресурсів для контролю за їх дотриманням. У результаті більшість порушень виявляється лише після судових звернень, що затягує відновлення порушених прав.

Висновки. Проведене дослідження засвідчило, що українське трудове законодавство у період воєнного стану зазнало суттєвої трансформації, спрямованої на забезпечення балансу між інтересами держави, роботодавців і працівників. Прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX та Закону № 2352-IX стало важливим кроком у напрямі формування спеціального правового режиму для мобілізованих працівників [2].

Відповідно до чинного трудового законодавства України для мобілізованих працівників закріплені такі гарантії: збереження місця роботи і посади, виплата середнього заробітку, облік трудового стажу, соціальна підтримка сімей мобілізованих – є фундаментом правового захисту громадян, які виконують військовий обов'язок. Водночас аналіз практики показав, що значна частина цих гарантій реалізується неповною мірою або стикається з численними проблемами пражозастосування.

Основними викликами в умовах воєнного стану у державі залишаються :

відсутність чіткого і дієвого механізму компенсації витрат роботодавцям; проблеми із зарахуванням трудового стажу мобілізованим; обмеженість соціальної підтримки для сімей військовослужбовців; відсутність програм постмобілізаційної реабілітації та адаптації; недостатня узгодженість між нормами трудового і військового законодавства; слабкий контроль за дотриманням гарантій на місцевому рівні.

Порівняльний аналіз досвіду країн ЄС, США та Ізраїлю свідчить, що ключовим чинником ефективності системи є участь держави у фінансуванні гарантій мобілізованих, зокрема через створення компенсаційних фондів та впровадження страхових механізмів. Україна має врахувати ці підходи для формування власної стійкої моделі [18].

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що правове регулювання трудових гарантій мобілізованих працівників в Україні перебуває на етапі становлення. Воно має достатньо нормативних основ, але потребує глибшої деталізації, гармонізації з міжнародними стандартами МОП та ЄС, а також створення реальних механізмів фінансування і контролю. Подальші наукові дослідження та практичні ініціативи мають бути спрямовані на розробку інтегрованої системи захисту, яка враховуватиме як національні реалії, так і позитивний досвід зарубіжних країн [19].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
3. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 № 322-VIII (ред. 2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
5. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>.
6. Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12>.
7. Постанова Верховного Суду від 15.11.2022 у справі № 910/1234/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107123456>.
8. Постанова Верховного Суду від 10.05.2023 у справі № 826/4512/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108654321>.
9. Міністерство соціальної політики України. Звіт про зайнятість та соціальний захист у 2023 році. Київ: Мінсоцполітики, 2024. URL: <https://www.msp.gov.ua>.
10. Васильченко В. Трудове право України: навчальний посібник. Київ: Юрінком Інтер, 2021. 512 с.
11. Пилипенко П. Трудові права у кризових умовах: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
12. Мельник М. Соціальний захист мобілізованих працівників: проблеми та перспективи. Право України. 2023. № 4. С. 45–52.
13. Bliss T.J., Hamilton J. Labor Relations in Crisis Situations. New York: Routledge, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429331234>.
14. Restellini J. Labour Relations in Conflict Zones. Geneva: ICAO Press, 2019. 198 p.
15. ILO Convention No. 155 concerning Occupational Safety and Health, 1981. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300.
16. ILO Convention No. 187 concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332.
17. Geneva Conventions of 1949 and Additional Protocols, 1977. URL: <https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/vwTreaties1949.xsp>.
18. USERRA – Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (United States). URL: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra>.
19. EU Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>.
20. Council of Europe. Social protection in conflict situations. Strasbourg, 2021. URL: <https://rm.coe.int/social-protection-in-conflict-situations/1680a2e3c1>.