

УДК 349.22 : 355.216 : 364.04

О.В. Москаленко,доктор юридичних наук, професор,
декан факультету менеджменту, адміністрування та права
Державний біотехнологічний університет
(м. Харків, Україна)<https://orcid.org/0000-0002-0807-0519>**В.В. Картавих,**доктор філософії,
асистент кафедри права та європейської інтеграції
Державний біотехнологічний університет
(м. Харків, Україна)<https://orcid.org/0009-0005-6395-5191>

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СИСТЕМІ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХНІХ СІМЕЙ

Анотація. У статті здійснено комплексне теоретико-правове дослідження системи гарантій, що забезпечують захист трудових та соціальних прав осіб, призваних на військову службу, а також їхніх близьких. Автори обґрунтовують, що в умовах воєнного стану принцип справедливості має стати фундаментом для розподілу соціально-економічних ризиків між державою, суспільством та приватним сектором. Акцентовано увагу на тому, що право на працю для ветеранів не повинно обмежуватися лише формальним збереженням посади, а має включати реальну можливість реінтеграції у робоче середовище через механізми «розумного пристосування».

Доведено, що мобілізовані працівники та військовослужбовці сприймають стабільність трудових правовідносин як один із ключових чинників мотивації. У роботі детально проаналізовано трудові відносини під час та після демобілізації, де особлива роль відводиться такому суб'єкту, як роботодавець. Автор стверджує, що сучасний бізнес має розглядати створення гідних умов праці не як обтяження, а як частину ціннісної пропозиції, що безпосередньо впливає на продуктивність.

Окрему увагу приділено інтересам таких суб'єктів, як сім'я та члени сім'ї захисників. У статті доводиться, що гарантії та пільги (зокрема у сфері відпусток, переважного права на збереження роботи та психосоціальної підтримки) мають поширюватися на всю сім'ю, оскільки саме вона є основним ресурсом для відновлення ветерана. Автор використовує статистичні дані та практику ЄСПЛ для підтвердження тези про те, що відмова у створенні інклюзивного середовища для осіб із ПТСР або фізичними пораненнями є порушенням



принципу справедливості та формою дискримінації. У висновках запропоновано шляхи вдосконалення соціального діалогу та державної підтримки малого бізнесу для подолання бар'єрів у реалізації трудових прав ветеранів.

Ключові слова: соціальне забезпечення, мобілізовані працівники, трудові відносини, сім'я, члени сім'ї, пільги, військовослужбовці, гарантії, принцип справедливості, роботодавець, право на працю, працівник, соціальний діалог.

Постановка проблеми. Однією з найгостріших сучасних проблем в Україні є критичний розрив між формально закріпленими гарантіями та реальним рівнем соціально-економічної безпеки демобілізованих осіб. Статистичні дані [1] свідчать, що 71 % ветеранів мають фізичні поранення, причому для 32 % ці ушкодження суттєво (від помірного до тяжкого ступеня) впливають на повсякденне життя, що безпосередньо корелює з труднощами адаптації. Ситуація ускладнюється станом ментального здоров'я. Щонайменше третина колишніх військовослужбовців самостійно ідентифікують у себе симптоми ПТСР, що значно перевищує показники серед цивільного населення. В умовах, коли 41 % ветеранів віком до 60 років стикаються із системними труднощами під час пошуку або збереження роботи, а 25 % заявляють про упереджене ставлення з боку роботодавців, питання реалізації принципу справедливості в трудових відносинах перестає бути теоретичним і переходить у площину забезпечення виживання демобілізованих працівників та їх сімей.

Особливої гостроти проблемі додає той факт, що економічна безпека ветеранів сьогодні значною мірою залежить від зовнішніх факторів. 50 % опитаних покладаються на соціальні виплати як на основне джерело доходу, проте ефективність взаємодії з державними інституціями (ВЛК, МСЕК, ТЦК та СП) оцінюється вкрай низько через бюрократію та відсутність координації, на що вказують понад третину респондентів. При цьому сім'я виступає ключовим джерелом емоційної та соціальної підтримки. За таких умов перекладання відповідальності за реінтеграцію виключно на самого працівника або членів його сім'ї є несправедливим.

Це потребує переосмислення ролі роботодавця як активного суб'єкта, зобов'язаного через механізми «розумного пристосування» та створення гідних умов праці мінімізувати ризики дискримінації та сприяти відновленню продуктивності трудового ресурсу країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Попри виняткову актуальність, питання забезпечення трудових і соціальних гарантій мобілізованим працівникам та членам їхніх сімей залишається недостатньо вивченим у сучасній правовій доктрині. Ще меншу увагу дослідники приділяють комплексному аналізу проблем, що виникають у процесі захисту прав та надання гарантій демобілізованим співробітникам у період їхнього повернення до цивільної діяльності. Окремі аспекти цієї теми розглядалися в працях таких

вітчизняних учених, як: О.О. Коваленко, К. Мельник, П. П. Пилипенко, О. М. Ярошенко.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо реалізації принципу справедливості в системі соціально-трудових гарантій для мобілізованих і демобілізованих працівників, а також членів їхніх сімей.

Виклад основного матеріалу. Мобілізація є серйозним випробуванням як для самого мобілізованого, так і для членів його родини. Страх втрати роботи, неможливість матеріально забезпечити себе та сім'ю під час проходження військової служби та після неї не сприяють мотивації особи. Ці побоювання кратно зростають, коли мобілізація пов'язана з періодом воєнного стану. Крім типових ризиків, під час війни у людини та членів її сім'ї виникають побоювання щодо загибелі або отримання інвалідності призваним на військову службу, що також погіршує прогнози щодо матеріального добробуту родини загалом. Для підвищення мотивації до військової служби особа має бути впевнена, що під час мобілізації її сім'я не перебуватиме у скруті, а після демобілізації вона не втратить місце роботи, зможе м'яко інтегруватися у мирне життя і їй будуть створені всі умови для самостійного забезпечення гідного рівня життя собі та своїм близьким.

Виходячи з принципу справедливості, всі ризики, пов'язані з призовом на військову службу, не можуть покладатися виключно на мобілізованого та членів його сім'ї. Як справедливо зазначають Л. О. Остапенко, Д. О. Дишлевук, І. П. Топчанюк, «ключовим завданням правової системи є встановлення справедливого балансу між інтересами держави та особи» [2] Ці ризики мають бути пропорційно розподілені між усіма зацікавленими в мобілізації учасниками – і державою, і суспільством.

Тому мобілізація зобов'язує до певних втрат не лише мобілізованого та його родину, а й інших суб'єктів. У трудовому праві мобілізація працівника розподіляє ризики та відповідальність також на роботодавця і трудовий колектив загалом. Тільки спільними зусиллями всіх стейкхолдерів можуть бути забезпечені гарантії в трудовій та соціальній сферах мобілізованому працівнику та членам його сім'ї.

Завдання держави в цьому процесі полягає у створенні ефективної правової системи гарантій. Наразі ця система включає збереження місця роботи та посади за мобілізованими працівниками на весь час військової служби (ст. 119 КЗпП) [3], збереження трудового стажу, страхових виплат (ст. 10 Закону «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей») [4], використання щорічної відпустки у зручний для ветерана час та надання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати на 14 календарних днів (ст. 12 Закону «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального

захисту») [5], надання відпустки без збереження заробітної плати тривалістю до 60 днів (ст. 25 Закону «Про відпустки»)[6].

У науковому середовищі загалом позитивно оцінюється система гарантій, що діє в Україні для мобілізованих працівників. Вона в цілому відповідає практиці інших країн (Ізраїль, США, Велика Британія) [7]. Особливої уваги заслуговує роль Верховного Суду, який у своїх правових позиціях послідовно конкретизує зміст цих гарантій. Так, у Постанові від 13.06.2018 року у справі № 813/782/17 Верховний Суд наголосив, що чинне законодавство не передбачає можливості розірвання трудових відносин із працівником, призваним на військову службу, за жодних обставин. Припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його строку можливе виключно після завершення проходження військової служби [8].

Оскільки за мобілізованим працівником зберігається робоче місце та посада, особливої актуальності набувають процедурні аспекти повернення особи до виконання трудових обов'язків та процес її реінтеграції. На цьому етапі роботодавці можуть стикатися з певними труднощами, зумовленими відсутністю інформації про завершення працівником військової служби. Слід зазначити, що повернення демобілізованого працівника на колишнє робоче місце можливе виключно за його волею та ініціативою, оскільки така можливість за своєю правовою природою є суб'єктивним правом працівника. У випадках, коли працівник не виявляє відповідної ініціативи, роботодавець може опинитися у стані правової невизначеності щодо моменту припинення свого обов'язку із збереження робочого місця та посади.

Працівник має право стати до роботи наступного дня після звільнення з військової служби, подавши відповідну заяву. У ситуаціях, коли демобілізований працівник не приступає до роботи одразу, як справедливо зазначають автори методичних матеріалів «Трудові права мобілізованих та демобілізованих працівників і соціальні гарантії від держави під час мобілізації» [9], роботодавцю доцільно запропонувати працівнику надати письмові пояснення щодо причин його відсутності на роботі.

Активну роль у процесі реінтеграції демобілізованого працівника мають відігравати роботодавець і профспілки. При цьому слід особливо підкреслити, що роботодавець і члени трудового колективу не лише обтяжені зобов'язаннями щодо дотримання прав демобілізованого співробітника, а й прямо зацікавлені в тому, щоб такий працівник швидко та з найменшими проблемами адаптувався в колективі й відновив продуктивність.

Саме на роботодавця покладено обов'язок щодо створення гідних умов праці на підприємстві, які включають не лише безпеку, а й сприятливе психологічне середовище для кожного працівника, а особливо, для того, хто звільнився з військової служби. Такий обов'язок відображений у багатьох

міжнародних актах (Конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці (1981) [10], Конвенція № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019) [11], Рамкова Директива 89/391/ЄЕС про поліпшення безпеки та здоров'я працівників [12], Європейська соціальна хартія (переглянута, 1996) та інших) [13]. У п. 25 Рекомендації МОП № 205 прямо зазначається необхідність вживати заходів для сприяння реінтеграції на ринку праці осіб, постраждалих від кризи, зокрема: ... (f) забезпечення розумного пристосування для осіб з інвалідністю, включаючи тих, чия інвалідність була набута внаслідок конфлікту або катастрофи [14]. Саме такий підхід відповідає сучасній парадигмі гідної праці, яка з 1999 року стала офіційною програмою МОТ.

В основі створення гідних умов праці лежить такий важливий елемент стратегічного управління, як ціннісна пропозиція для працівників (EVP). Вона охоплює гідну зарплату, професійне та кар'єрне зростання, безпеку (фізичну та психологічну), баланс між роботою та приватним життям.

Щодо демобілізованих працівників в обов'язковому порядку вимагається дотримання правил про заборону дискримінації та моббінгу. Особливо актуально це для осіб із посттравматичним стресовим розладом (ПТСР) та (або) інвалідністю. Адаптація робочого місця під особливі потреби такого працівника є прямим обов'язком роботодавця. Відмову в такій адаптації слід розглядати як прояв дискримінації. Саме такого висновку дійшов ЄСПЛ у справі *Enver Şahin v. Turkey*, вказавши, що дискримінація за ознакою інвалідності включає відмову у розумному пристосуванні [15].

Згідно з рекомендаціями ВООЗ та ISO, «розумне пристосування» ветеранів із ПТСР має включати три рівні адаптації: організаційний (гнучкий графік, додатковий час для відпочинку); інфраструктурний (пристосування робочого місця) та соціальний (навчання менеджерів і колективу особливостям комунікації) [16].

Слід зазначити, що в Україні компанії, особливо в ІТ-індустрії, вживають реальних заходів для захисту мобілізованих співробітників. Аналіз практики (на основі даних DOU за 2025 рік) свідчить, що бізнес добровільно бере на себе розширені зобов'язання, які значно перевищують мінімальні вимоги ст. 119 КЗпП. Це є втіленням принципу справедливості, де роботодавець поділяє ризики з працівником та його родиною. Більшість компаній (EPAM, SoftServe, Ajax Systems, GlobalLogic та ін.) зберігають не лише робоче місце, а й фінансове забезпечення. Виплати варіюються від повної зарплати до відсотка від винагороди (Avenga – 50%, EVO – 30%). Надаються безкоштовні консультації юристів та медичне страхування (DataArt). Деякі компанії організують групи підтримки (ELEKS) або призначають мілітарі-координаторів (Intellias). Також надається допомога сім'ям у критичних ситуаціях (загибель або поранення працівника). Процес повернення розглядається не як формальність,

а як глибока реінтеграція з програмами адаптації та пріоритетом при переході на нові проєкти [17].

Задля об'єктивності варто зауважити, що такі заходи є значним економічним навантаженням, яке під силу переважно великим підприємствам. Малому та середньому бізнесу в умовах кризи складно нести такий тягар. Тут на допомогу має прийти держава через гнучку систему оподаткування, дотації та пільги. Важливу роль мають відігравати і профспілки. Колективний договір може стати ефективним інструментом фіксації соціальних гарантій для мобілізованих, демобілізованих та їхніх сімей. Для ефективності цього інструмента необхідне обов'язкове представництво у профспілці осіб, які повернулися до роботи після військової служби.

Зокрема, доцільним є включення до колективних договорів окремих розділів (або додатків), що регулюють алгоритм адаптації ветеранів, що дозволить формалізувати "ціннісну пропозицію" (EVP) на локальному рівні.

Висновки. Підсумовуючи проведене дослідження, можна сформулювати такі висновки:

1. Принцип справедливості у сфері праці в умовах воєнного стану трансформується з теоретичної категорії у практичний механізм пропорційного розподілу ризиків. Соціально-трудова гарантія не можуть бути тягарем лише для мобілізованого працівника та його сім'ї; вони мають забезпечуватися синергією зусиль держави (через законодавче стимулювання), роботодавця (через створення гідних умов) та суспільства.

2. Сучасна парадигма гідної праці щодо демобілізованих осіб виходить далеко за межі формального збереження робочого місця (ст. 119 КЗпП). Вона охоплює обов'язок роботодавця забезпечити «розумне пристосування» робочого місця, що включає організаційну, інфраструктурну та психосоціальну адаптацію, особливо для працівників із ПТСР та фізичними пораненнями. Відмова у такому пристосуванні, згідно з практикою ЄСПЛ, має кваліфікуватися як прояв дискримінації.

3. Досвід провідних компаній (зокрема ІТ-сектору) демонструє ефективність моделі розширеної соціальної відповідальності, де сім'я мобілізованого стає повноправним суб'єктом корпоративного захисту. Однак для системного впровадження такого підходу на рівні малого та середнього бізнесу необхідна активна державна підтримка через податкові пільги та дотації.

4. Колективно-договірне регулювання та посилення ролі профспілок є ключовими інструментами локалізації гарантій. Включення до колективних договорів конкретних алгоритмів реінтеграції ветеранів та забезпечення їхнього представництва у професійних спілках дозволить створити реальну «ціннісну пропозицію» (EVP), що сприятиме не лише відновленню продуктивності праці, а й зміцненню соціальної згуртованості суспільства.

Література

1. Махлузарідіс М., Харченко В., Серета П. Адаптація до цивільного життя: ключові напрями для посилення реінтеграції ветеранів та ветеранок в Україні. Результати дослідження reSCORE у 2024 році / за участю Ф. Діспенца та ін. ПРООН в Україні, 2024. 44 с. URL: https://api.scoreforpeace.org/storage/pdfs/pub_unukr24_veterans-adapting-to-civilian-life_ukr_2208.pdf;
2. Остапенко, Л. О., Дишлевук, Д. О., & Топчанюк, І. П. Мобілізація та трудові права: баланс між обов'язком перед державою та правами працівника. Академічні візії, (44). 2025. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2018> DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15847991>;
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
4. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 груд. 1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>;
5. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22 жовт. 1993 р. № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>;
6. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>;
7. Юрченко Г., Петрів І. Динаміка ціннісної пропозиції (ev) українських іт-компаній для працівників в умовах повноасштабної війни. Економіка та суспільство. 2024. № 63. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4153> DOI. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-97>;
8. Постанова Верховного Суду від 13.06.2018 у справі № 813/782/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74671222>;
9. Трудові права мобілізованих та демобілізованих працівників і соціальні гарантії від держави під час мобілізації : методичні матеріали / Всеукр. асоц. громад, Проєкт USAID «ГОВЕРЛА». Київ, 2023. 42 с. URL: <https://communities.org.ua/uk/library/71-trudovi-prava-mobilizovanih-ta-demobilizovanih-pracivnikiv-i-socialni-garantii-vid-derzhavi-pid-chas-mobilizacii>;
10. Конвенція про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище № 155 від 22.06.1981 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text;
11. Конвенція про викоринення насильства та домагань у сфері праці № 190: Конвенція Міжнародної організації праці від 21.06.2019 р. URL: https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrE_lq_YwplpUwIAKKRXNyOA;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1772894105/RO=10/RU=http_s%3a%2f%2fwww.ilo.org%2fuk%2fmedia%2f9006%2fdownload/RK=2/RS=6NgWOuytWzbXXd_dU9v53ZbN4cdA;
12. Рамкова Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про запровадження заходів для заохочення поліпшень у сфері безпеки та гігієни праці працівників. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>;
13. Європейська соціальна хартія (переглянута) URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=73771;
14. Рекомендація про зайнятість та гідну працю для забезпечення миру та стійкості № 205 : Міжнародна організація праці від 16.06.2017. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503;
15. Case of Enver Şahin v. Turkey : Judgment of the European Court of Human Rights, 30 January 2018, (Application no. 23065/12). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-180517>;
16. Всесвітня організація охорони здоров'я (2023). Керівні принципи з охорони психчного здоров'я на робочому місці. Всесвітня організація охорони здоров'я. Європейське регіональне бюро. <https://iris.who.int/handle/10665/369584>;
17. Сабадишина Ю. Чи виплачують ІТ-компанії кошти мобілізованим фахівцям. 20+ відповідей роботодавців. DOU. 2025. 1 квітня. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/mobilized-specialists-in-it-companies/>

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF JUSTICE IN THE SYSTEM OF GUARANTEES FOR THE LABOR RIGHTS OF MOBILIZED EMPLOYEES AND THEIR FAMILIES

O. Moskalenko, V. Kartavykh

Abstract. The article provides a comprehensive theoretical and legal study of the system of guarantees ensuring social security and social protection for persons called up for military service, as well as their relatives. The author argues that under martial law, the principle of justice should serve as the foundation for the distribution of socio-economic risks between the state, society, and the private sector. Emphasis is placed on the fact that the right to work for veterans should not be limited to formal job retention but must include a real possibility of reintegration into the work environment through "reasonable accommodation" mechanisms.

It is proved that mobilized employees and servicemen perceive the stability of labor relations as one of the key factors of motivation. The article analyzes in detail labor relations during and after demobilization, where a special role is assigned to such a subject as the employer. The author claims that modern business should consider the creation of decent working conditions not as a burden but as part of a value proposition that directly affects productivity.

Special attention is paid to the interests of such subjects as the family and family members of defenders. The article argues that guarantees and benefits (specifically in the areas of leave, preferential rights to job retention, and psychosocial support) should extend to the entire family system, as it is the primary resource for a veteran's recovery. The author utilizes statistical data and ECHR practice to support the thesis that the refusal to create an inclusive environment for persons with PTSD or physical injuries constitutes a violation of the principle of justice and a form of discrimination. The conclusions offer ways to improve social dialogue and state support for small businesses to overcome barriers in the realization of veterans' labor rights.

Keywords: social security, mobilized employees, labor relations, family, family members, benefits, servicemen, guarantees, principle of justice, employer, right to work, employee, social dialogue.