

М. П. Дибань,

кандидат юридичних наук, доцент

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2449-0166>

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

Державний університет «Київський авіаційний інститут»
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

Мета: проаналізувати практичні проблеми працевлаштування під час правового режиму воєнного стану; дослідити особливості укладення трудового договору військовозобов'язаним; розглянути актуальні питання соціального захисту сім'ї працівника, зокрема, дитини; виокремити пропозиції вирішення проблем працевлаштування у сучасних умовах в Україні. **Методи дослідження:** під час наукового дослідження були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи. **Результати:** аргументується, що процес працевлаштування військовозобов'язаного, соціальний захист даної категорії працівників та членів його сім'ї має низку практичних проблем, які потребують нагального вирішення на рівні національного законодавства. **Обговорення:** піднімається проблематика реалізації конституційних гарантій реалізації права на працю, соціального захисту особи, яка є військовозобов'язаною.

Ключові слова: соціальний захист; військовозобов'язаний; територіальний центр комплектування та соціальної підтримки; працівник; роботодавець; медичний огляд; право на працю; втрата годувальника; соціальне забезпечення; соціальний захист дітей; трудовий договір; військово-обліковий документ; соціальна допомога; права дитини; державні соціальні гарантії.

Постановка проблеми та її актуальність. Запровадження воєнного стану в Україні суттєво вплинуло на функціонування ринку праці та систему соціального захисту населення. У таких умовах особливо гостро постають питання забезпечення зайнятості, гарантування прав працівників, доступу до соціальних послуг і підтримки вразливих категорій населення – зокрема внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, людей з інвалідністю, безробітних.

Практичні проблеми, з якими стикаються як громадяни, так і державні інституції, включають зменшення кількості робочих місць, нерівномірність доступу до послуг зайнятості, нестачу ресурсів для ефективної соціальної підтримки та правову невизначеність у сфері трудових відносин. Актуальності даній тематиці додають практичні перешкоди для військовозоб-

ов'язаних укласти трудовий договір і набути статусу працівника.

У зв'язку з цим постає потреба в аналізі реального стану працевлаштування та соціального захисту в період дії воєнного стану, виявленні ключових викликів і пошуку практичних шляхів їх подолання.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Наступні науковці у своїх працях приділяли окрему увагу питанням працевлаштування у період дії воєнного стану, зокрема: В.М. Андріїв, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, Л.В. Котова, Є.В. Краснова, О.Г. Макаренко, Н.О. Мельничук, К.Ю. Мельник, О.І. Процевський, Д.І. Сіроха, О.В. Тищенко, В.І. Щербина та ін.

Метою даної статті є аналіз актуальних проблем працевлаштування та соціального захисту

населення в умовах дії воєнного стану в Україні, виявлення основних викликів у цій сфері, а також обґрунтування практичних підходів і механізмів для вирішення проблемних питань щодо реалізації права на працю та соціального захисту.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Відповідно до ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [1]. Втім, дослідивши умови, в яких перебуває українське суспільство, а саме дія на території України правового режиму воєнного стану, призводить до зловживання службовими повноваженнями відповідних посадових осіб, що призводить до порушення трудових прав працівників.

Насамперед, запровадження воєнного стану в Україні суттєво змінило соціально-економічну ситуацію в державі. Одними з найуразливіших сфер у цих умовах стало працевлаштування та соціальний захист населення. Мільйони українців втратили робочі місця, були змушені змінити місце проживання або повністю залишити ринок праці. У таких надзвичайних обставинах постала потреба в оперативному перегляді механізмів регулювання трудових

відносин, надання соціальної допомоги та створення нових інструментів підтримки населення.

Розглядаючи практичний аспект правового регулювання працевлаштування можна побачити, що норми права, які врегульовують процес укладення трудового договору мають певні прогалини. В період дії воєнного стану особи чоловічої статі, які відповідно норм Законів України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», Постанови КМУ від 16 травня 2024 р. № 560 «Про затвердження Порядку проведення призову громадян на військову службу під час мобілізації, на особливий період» є військовозобов'язаними та не можуть реалізувати своє конституційне право, яке гарантоване ст. 43 Конституції України – право на працю.

Право на працю є одним із фундаментальних соціально-економічних прав людини, яке гарантується як національним законодавством, так і міжнародними нормативно-правовими актами. Це право означає можливість кожної особи вільно обирати діяльність, не бути примушеною до праці, а також мати доступ до справедливих і безпечних умов праці.

Розглядаючи практичні питання працевлаштування, з якими зіштовхуються вище згадані особи, ми бачимо, що вони не мають змоги реалізувати право на працю, яке закріплено в міжнародних актах та національному законодавстві. Найголовніше, що причина, по якій вони не можуть набути статусу працівника, не залежить від них особисто.

Розглянемо дану ситуацію в аспекті виконання військовозобов'язаним, який підлягає призову на військову службу свого обов'язку відповідно ст. 65 Конституції України: «Захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, шанування її державних символів є обов'язком громадян України» [1].

Відповідно ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»: «Захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України є конституційним обов'язком громадян України. Військовий обов'язок установлюється з метою підготовки громадян України до захисту Вітчизни, забезпечення осо-

бовим складом Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення (далі – Збройні Сили України та інші військові формування), посади в яких комплектуються військовослужбовцями» [2].

Опираючись на вище згадане хочемо наголосити, що право на працю є однією з фундаментальних гарантій, закріплених Конституцією України. Адже, кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Водночас, у сучасних умовах правозастосування, коли в державі діють особливі правові режими, пов'язані з мобілізацією та військовим обліком, реалізація цього права може опинитися під загрозою через адміністративні та бюрократичні бар'єри.

Насамперед, п. 7 ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» чітко визначає суб'єктів, які забезпечують виконання громадянами свого військового обов'язку: «Виконання військового обов'язку громадянами України забезпечують державні органи, органи місцевого самоврядування, утворені відповідно до законів України військові формування, підприємства, установи та організації незалежно від підпорядкування і форм власності в межах їх повноважень, передбачених законом, центри надання адміністративних послуг, центри рекрутингу та районні (об'єднані районні), міські (районні у містах, об'єднані міські) територіальні центри комплектування та соціальної підтримки, територіальні центри комплектування та соціальної підтримки Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя (далі – територіальні центри комплектування та соціальної підтримки)» [2].

Тому в сучасних реаліях ми бачимо, що на практиці вище згадані суб'єкти зловживають своїми службовими повноваженнями, що перешкоджає громадянину реалізувати своє право на працю. Одним із таких бар'єрів стала вимога про наявність військово-облікового документа під час працевлаштування. У випадках, коли особа не може отримати військово-облікового

документа через дії або бездіяльність територіального центру комплектування та соціальної підтримки, що призводить до фактичної неможливості реалізувати право на працю. Ми бачимо колізійні норми між нормативно-правовими актами, які регулюють трудові правовідносини і нормативно-правовими актами, які регулюють правові питання у сфері військового обліку. Проблематика полягає у бездіяльності відповідних посадових осіб, що унеможливує громадянина отримати військово-обліковий документ.

Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» визначає коло осіб, які підлягають військовому обліку, а також встановлює обов'язок отримання військово-облікового документа. Особа, яка досягла призовного віку, зобов'язана стати на облік у територіальному центрі комплектування та соціальної підтримки та отримати військово-обліковий документ.

Також відповідно норм трудового законодавства у громадянина є обов'язок без виконання якого з такою особою не може бути укладено трудовий договір і в кінцевому результаті така особа не може реалізувати право на працю. Стаття 24 Кодексу законів про працю України чітко зазначає: «При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи» [3]. Тому ми можемо констатувати, що в умовах сьогодення наявність у громадянина військово-облікового документу є важливим питанням. Така особа при укладенні трудового договору зобов'язана подати роботодавцю військово-обліковий документ. Якщо він відсутній з такою особою неможливо укласти трудовий договір. Адже, не виконана імперативна норма, яка передусє підписанню трудового договору. Тобто, на етапі укладення трудового договору грома-

дянин зобов'язаний подати вище згаданий документ, а у разі його відсутності трудовий договір з таким громадянином не може бути укладено.

Зокрема, Постанова КМУ від 30 грудня 2022 року № 1487 «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів» відповідно п. 1: «Визначає механізм організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів (далі – військовий облік) центральними і місцевими органами виконавчої влади, іншими державними органами (далі – державні органи), органами місцевого самоврядування, органами військового управління (органами управління), військовими частинами (підрозділами) Збройних Сил та інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки, підприємствами, установами та організаціями, закладами освіти, закладами охорони здоров'я незалежно від підпорядкування і форми власності (далі – підприємства, установи та організації), а також визначає особливості ведення військового обліку громадян України, які постійно або тимчасово перебувають за кордоном» [4].

Відповідно даного Порядку роботодавці зобов'язані вести облік працівників, які є військовозобов'язаними, а тому враховуючи зміст ст. 24 Кодексу законів про працю України не можуть працевлаштувати особу, яка є військовозобов'язаною і не має військово-облікового документа.

Неодноразово на практиці можна спостерігати ситуацію коли: 1) громадянин звертається із заявою до територіального центру комплектування та соціальної підтримки, щоб стати на військовий облік, але йому відмовляють у видачі військово-облікового документа. Дану відмову вмотивовують тим, що потрібно пройти медичний огляд, а вже після цього буде можливість отримати військово-обліковий документ; 2) громадянин перебуває на військовому обліку, але військово-обліковий документ не отримував або він його втратив, або наявний

військово-обліковий документ втратив чинність. Як показує практика, до такої категорії осіб відносяться громадяни, які не проходили медичний огляд або проходили до 2022 року. В такому разі вони також приходять до територіального центру комплектування та соціальної підтримки, щоб отримати військово-обліковий документ, але їм відмовляють. Дану відмову вмотивовують так само, як і в першому варіанті.

Важливість полягає в тому, що в направленні на медичний огляд ВЛК може бути вказана дата медичного огляду через два місяці, але громадянин прийшов до територіального центру комплектування та соціальної підтримки отримати військово-обліковий документ саме зараз.

Таким чином, на практиці громадянин звертається до територіального центру комплектування та соціальної підтримки, щоб отримати військово-обліковий документ, але отримує відмову або зіштовхується з тривалим затягуванням процесу. В цьому випадку ключовим питанням для такої особи є не військово-обліковий документ, а постанова ВЛК. У свою чергу, роботодавець вимагає військово-обліковий документ як обов'язкову умову для укладення трудового договору, що фактично є перешкодою для працевлаштування не з вини військовозобов'язаного.

Також необхідно акцентувати увагу на соціальному захисті працівників та членів його сім'ї. Зокрема, до ст. 46 Конституції України: «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» [1].

Проаналізувавши дану тематику можна зробити **висновки**, що відсутність військово-облікового документа під час працевлаштування громадянина не з вини останнього є серйозною перешкодою для реалізації права на працю. В аспекті соціального захисту можна розглядати соціальний захист дітей працівників через систему соціальних послуг. Дані послуги можуть включати допомогу сім'ї, захист прав дитини та забезпечення добробуту. Особливо в умовах

правового режиму воєнного стану важливим є соціальних захист у випадках втрати працездатності або втрати годувальника.

Таким чином, на практиці відбувається порушення конституційних гарантій щодо реалізації права на працю та соціального захисту. На нашу думку, для врегулювання даних проблем необхідно: удосконалити на рівні законодавства механізм видачі військово-облікового документа безпосередньо через територіальний центр комплектування та соціальної підтримки; встановити законодавчу заборону на необґрунтовану відмову у працевлаштуванні на підставі відсутності військово-облікового документа, якщо особа надала докази звернення до територіального центру комплектування та соціальної підтримки. Дані нововведення призведуть до суттєвих змін у багатьох нормативно-правових актах даної сфери правовідносин, а тому потребують більш ґрунтовних наукових досліджень.

Література

1. Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>

3. Кодекс законів про працю України від 23 лип. 1996 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

4. Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів: постанова Кабінету Міністрів України від 30 груд. 2022 р. № 1487-2022-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>

References

1. Konstytutsiya Ukrainy vid 28 cherv. 1996 r. № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Pro viyskovyy obovyazok i viyskovu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 25 berez. 1992 r. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>

3. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 23 lyp. 1996 r. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

4. Pro zatverdzhennya Poryadku orhanizatsiyi ta vedennya viyskovoho obliku pryzovnykiv, viyskovozobov'yazanykh ta rezervistiv: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30 hrud. 2022 r. № 1487-2022-p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>

Maksym Dyban

CURRENT ISSUES OF EMPLOYMENT, SOCIAL PROTECTION DURING THE PERIOD OF MARTIAL STATE: PRACTICAL ASPECT

State University «Kyiv Aviation Institute»
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

Objective: analyze practical problems of employment during the legal regime of martial law; investigate the features of concluding an employment contract with military personnel on conscription; consider current issues of social protection of the employee's family, in particular, a child; identify proposals for solving employment problems in modern conditions in Ukraine. **Research methods:** during the scientific research, general scientific and special methods were used. In particular, the logical-semantic method was used to formulate problematic issues of employment during martial law. The comparative legal method was used to analyze common and distinctive features of forms of systematization of social legislation, characteristics of the correlation of trends in the further development of systematization of social legislation and employment. When generalizing the classification of tasks and functions of employment, classification, group, system-structural and system-functional methods were used. With the help of special legal and statistical methods, theoretical and practical problems of employment of military personnel were identified. In turn, the structural-logical method was used to determine the possibilities of eliminating the outlined problems and optimizing the systematization of social legislation in Ukraine. **Results:** it is argued that the process of employment of a conscript, social protection of this category of employees and their family members has a number of practical problems that require urgent resolution at the level of national legislation. **Discussion:** the issue of the implementation of constitutional guarantees of the right to work and social protection by a person subject to military service is raised.

Key words: social protection; conscript; territorial center for recruitment and social support; employee; employer; medical examination; right to work; loss of breadwinner; social security; social protection of children; employment contract; military registration document; social assistance; child rights; state social guarantees.

Стаття надійшла до редакції 15.09.2025