

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ДЯЧОК ДАВИД ІВАНОВИЧ**

**УДК 349.3:355.1(477)**

**Дисертація**

**СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЗВАНИХ НА  
ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ Д. І. Дячок

**Науковий керівник**

Черноус Світлана Миколаївна

кандидат юридичних наук, доцент

**Київ – 2026**

## АНОТАЦІЯ

**Дячок Д. І. Соціальне забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні.** – Кваліфікаційна наукова праця.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України, Київ, 2026.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні, вивченню світового досвіду соціального захисту працівників, призваних на військову службу під час мобілізації. Наукова робота є однією з перших розвідок окресленої проблеми, в якій зроблено аналіз нормативно-правової бази соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, з урахуванням зарубіжного та вітчизняного досвіду; охарактеризовано матеріальне та соціально-побутове забезпечення як вид соціального захисту мобілізованих працівників та обґрунтовано особливості їх медичного забезпечення, обґрунтовано можливості імплементації міжнародного досвіду в чинне законодавство України з метою вдосконалення соціального захисту мобілізованих працівників.

Установлено, що соціальне забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, є самостійним напрямом правового регулювання в межах загальної системи соціального захисту населення; цей напрям має міжгалузеву природу та поєднує норми трудового, соціального, військового, адміністративного і навіть фінансового права.

Ключовою характеристикою соціального забезпечення мобілізованих працівників є його специфічний об'єкт — особи, які перебувають у трудових правовідносинах, однак через призов на військову службу тимчасово виконують обов'язки у сфері національної безпеки й оборони, що зумовлює потребу в комплексному правовому механізмі гарантій. Вітчизняне законодавство досі не сформулювало цілісного поняття соціального

забезпечення мобілізованих працівників, що спричиняє фрагментарність правозастосування та юридичну невизначеність. Доведено нагальну потребу закріпити в законодавстві дефініцію «соціальне забезпечення мобілізованих працівників» як спеціальну правову категорію, що поєднує елементи матеріальної підтримки, гарантії зайнятості та соціального захисту.

Мобілізований працівник — це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем у момент оголошення мобілізації та яка на законних підставах призвана до проходження військової служби в Збройних Силах України або інших військових формуваннях під час мобілізації. Такий працівник тимчасово виконує обов'язки військовослужбовця, зберігаючи за собою статус працівника, а також має право на відповідні трудові, соціальні та матеріальні гарантії, передбачені законодавством на період мобілізації та після демобілізації, включаючи гарантії зайнятості, доходу, медичного забезпечення та реінтеграції у цивільне життя.

Форми соціального захисту мобілізованих працівників являють собою комплексну систему, покликану захищати їхні права, добробут та реінтеграцію в цивільне життя. Кожна з цих форм стосується конкретного аспекту соціального забезпечення мобілізованого працівника і відображає як юридичні зобов'язання держави, так і найкращі міжнародні практики. Виділення таких конкретних форм дозволяє застосовувати системний підхід, який виходить за межі фрагментарних заходів і спрямований на створення стабільної та кодифікованої системи.

1. Матеріальна підтримка. Це одна з найважливіших і найбільш невідкладних форм соціального захисту. Вона забезпечує збереження робочого місця і заробітної плати мобілізованого працівника або компенсацію втраченого доходу.

2. Медична допомога. Мобілізовані працівники повинні отримувати повномасштабну медичну підтримку, яка включає не тільки лікування травм або захворювань, отриманих під час служби, але й психологічну допомогу та довгострокову реабілітацію. Ця форма захисту визначає фізичні та психічні

наслідки військової служби і підтверджує відповідальність держави за відновлення здоров'я працівника.

3. Соціальна та побутова підтримка. Охоплює допомогу поза робочим місцем, спрямовану на підтримку повсякденного життя мобілізованих працівників та їхніх сімей: забезпечення житлом, доступ до догляду за дітьми та освіти, субсидії на комунальні послуги та цільову фінансову допомогу, які є необхідними для зменшення стресу та збереження стабільності сім'ї працівника під час його служби.

4. Гарантії працевлаштування, зайнятості та професійної реінтеграції. Це правові механізми, які гарантують працівнику можливість повернутися після демобілізації на попереднє місце роботи або на посаду з еквівалентним статусом і зарплатою. Ця форма соціального захисту передбачає збереження стажу та захист від дискримінації або звільнення через військову службу, а також професійне навчання, програми перекваліфікації, гранти для бізнесу та інші інструменти реінтеграції, щоб забезпечити успішне повернення працівників на ринок праці. Така підтримка зменшує довгострокове безробіття та економічне витіснення цих осіб.

5. Цифрові послуги та інституційна підтримка. Використовуючи цифрову інфраструктуру України (зокрема платформу «Дія»), мобілізовані працівники та їхні родини можуть отримувати доступ до послуг, подавати заявки, відстежувати платежі та отримувати оновлення в режимі онлайн. Централізована цифрова система покликана підвищувати прозорість надання послуг, зменшувати корупцію та забезпечувати своєчасність надання пільг.

6. Правовий захист та громадський контроль. Вони сприяють підзвітності та довірі до державних інституцій. Такі механізми надають мобілізованим особам кращі можливості повідомляти про порушення, оскаржувати рішення та впливати на формування державної політики.

Виділені форми соціального захисту закладають взаємозалежну екосистему, яка охоплює весь цикл мобілізації — від моменту призову до реінтеграції після служби. Комплексний підхід до соціального забезпечення

мобілізованих працівників допоможе зберегти трудовий потенціал України, зменшити соціальну напругу та зміцнити національну стійкість у воєнний час.

Наголошено на нагальній необхідності переходу від вузької, орієнтованої переважно на доходи моделі соціального захисту мобілізованих працівників в Україні до багатовимірної та інтегрованої системи, яка включає юридичні гарантії, цифрові інновації, соціальну адаптивність і цільову підтримку на основі різноманітних критеріїв (географічних, проксі-показників, орієнтованих на громаду).

Досліджено міжнародний досвід, зокрема моделі Ізраїлю, США та скандинавських країн, який засвідчив ефективність системи гарантованої державою комплексної медичної підтримки мобілізованих, що охоплює не лише лікування, а й довготривалу психологічну реабілітацію та соціальну адаптацію після служби. Україна має адаптувати ці підходи до власних соціально-економічних умов. Імплементация вказаних змін потребує міжвідомчої координації за участі МОЗ, Міноборони, Мінсоцполітики та профільного парламентського комітету, а також активного залучення громадських організацій і міжнародних партнерів до розроблення стандартів, здійснення моніторингу якості медичних послуг і підготовки фахівців з військової медицини та психіатрії.

Розроблено проєкт Національної програми захисту та підтримки мобілізованих працівників, мета якої – створення інтегрованої системи захисту мобілізованих працівників, котра гарантує збереження трудового потенціалу, соціальну справедливість та суспільну стабільність в умовах військової агресії та відбудови післявоєнної України.

Обґрунтовано доцільність розроблення й прийняття спеціального Закону України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», який би системно врегулював правовий статус цієї категорії осіб, визначив єдині підходи до гарантій зайнятості, компенсації доходів, медичного забезпечення, реінтеграції після служби, а також забезпечив би адаптацію найкращих міжнародних практик до умов воєнного стану в Україні.

Доведено потребу переглянути статтю 119 КЗпП України і удосконалити її зміст шляхом встановлення ширших гарантій для працівників на період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період військової служби за контрактом, служби резервістів. Порядок та умови реалізації гарантій, передбачених цією статтею, деталізуються у спеціальному Законі України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, що регулюють питання військового обов'язку, соціального забезпечення, пенсійного страхування та трудових прав працівників.

Обґрунтовано можливість створення Національної системи компенсації втрачених доходів мобілізованих працівників (далі – НСКВМП), яка є інституціоналізованим механізмом державної політики, спрямованим на гарантування стабільного доходу для осіб, призваних на військову службу, шляхом компенсації різниці між їхнім довоєнним цивільним заробітком і військовою платнею. Система функціонуватиме на основі окремого Закону України та змін до профільного трудового і соціального законодавства, інтегрованих у Національну програму підтримки та захисту мобілізованих працівників. Розрахунок компенсацій здійснюватиметься за даними про середню заробітну плату за 12 місяців до мобілізації, з урахуванням коефіцієнтів для самозайнятих і неформальних працівників, із встановленими межами для запобігання зловживанням. Фінансування забезпечуватиметься з держбюджету, внесків роботодавців і, за можливості, місцевих бюджетів та донорів. Цифрова платформа, вбудована в екосистему «Дія», забезпечуватиме прозоре адміністрування компенсацій і взаємодію з державними реєстрами, а контроль за дотриманням прав мобілізованих здійснюватиме новостворена Інспекція з прав мобілізованих працівників. Запровадження НСКВМП дозволить усунути прогалини чинної системи, підвищити довіру до держави, зменшити ризики тіньової міграції та сприятиме формуванню надійної, кодифікованої моделі соціального забезпечення мобілізованих працівників, яка відповідатиме міжнародним стандартам.

*Практичне значення одержаних результатів* полягає в тому, що наведені в роботі висновки, пропозиції й рекомендації становлять науково-теоретичний та практичний інтерес і можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – у ході вивчення проблем соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації;
- у правотворчій діяльності – при опрацюванні законопроектів щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про соціальне забезпечення мобілізованих працівників» та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують діяльність, пов'язану з вирішенням трудових спорів, управлінського менеджменту;
- у навчальному процесі – при підготовці навчальних і навчально-методичних видань і посібників з дисципліни «Трудове право», «Соціальне забезпечення», а також у освітньому процесі у закладах вищої освіти, що проводять підготовку фахівців за правничими спеціальностями.

**Ключові слова:** соціальне забезпечення, мобілізація, військовослужбовці, трудові відносини, соціальний захист, медичне забезпечення, соціально-побутове забезпечення, гарантії соціального забезпечення, права працівників, трудовий потенціал, реабілітація, ринок праці, збройна агресія.

## SUMMARY

**Diachok D. I. Social security for employees called up for military service during mobilization in Ukraine – Qualification scientific work.**

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 081 “Law” –  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and  
Science of Ukraine, Kyiv, 2026.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of social security for employees called up for military service during mobilization in Ukraine, as well as to the study of global experience in social protection for employees called up for military service during mobilization. This scientific work is one of the first studies of the outlined problem, in which an analysis of the regulatory and legal framework for social security for employees called up for military service during mobilization is made, taking into account foreign and domestic experience; It characterizes material and social security as a type of social protection for mobilized workers and substantiates the peculiarities of their medical care, as well as the possibilities of implementing international experience into the current legislation of Ukraine with the aim of improving the social protection of mobilized workers.

It has been established that social security for employees called up for military service during mobilization is an independent area of legal regulation within the general system of social protection of the population; this area is interdisciplinary in nature and combines the norms of labor, social, military, administrative, and even financial law.

A key feature of social security for mobilized workers is its specific object — persons who are in labor relations but, due to conscription into military service, temporarily perform duties in the field of national security and defense, which necessitates a comprehensive legal mechanism of guarantees. Domestic legislation has not yet formulated a comprehensive concept of social security for mobilized workers, which leads to fragmentation in law enforcement and legal uncertainty. There is an urgent need to enshrine in legislation the definition of “social security for mobilized employees” as a special legal category that combines elements of material support, employment guarantees, and social protection.

A mobilized employee is a natural person who is in an employment relationship with an employer at the time of the announcement of mobilization and

who is legally called up for military service in the Armed Forces of Ukraine or other military formations during mobilization. Such an employee temporarily performs the duties of a military serviceman while retaining the status of an employee and is also entitled to the relevant labour, social and material guarantees provided for by law for the period of mobilisation and after demobilisation, including guarantees of employment, income, medical care and reintegration into civilian life.

The forms of social protection for mobilized employees constitute a comprehensive system designed to protect their rights, well-being, and reintegration into civilian life. Each of these forms addresses a specific aspect of the social security of a mobilized employee and reflects both the legal obligations of the state and best international practices. The identification of such specific forms allows for a systematic approach that goes beyond fragmented measures and aims to create a stable and codified system.

1. Material support. This is one of the most important and urgent forms of social protection. It ensures the preservation of the job and salary of a mobilized worker or compensation for lost income.

2. Medical assistance. Mobilized workers should receive comprehensive medical support, which includes not only treatment for injuries or illnesses sustained during service, but also psychological assistance and long-term rehabilitation. This form of protection addresses the physical and mental consequences of military service and affirms the state's responsibility for restoring the health of workers.

3. Social and domestic support. This covers assistance outside the workplace aimed at supporting the daily lives of mobilized workers and their families: housing, access to childcare and education, subsidies for utilities, and targeted financial assistance, which are necessary to reduce stress and maintain the stability of the worker's family during their service.

4. Guarantees of employment, occupation, and professional reintegration. These are legal mechanisms that guarantee an employee the opportunity to return to their previous job or to a position with equivalent status and salary after demobilization. This form of social protection includes preserving seniority and

protecting against discrimination or dismissal due to military service, as well as vocational training, retraining programs, business grants, and other reintegration tools to ensure the successful return of employees to the labor market. Such support reduces long-term unemployment and economic displacement of these individuals.

5. Digital services and institutional support. Using Ukraine's digital infrastructure (in particular, the Diya platform), mobilized workers and their families can access services, submit applications, track payments, and receive updates online. The centralized digital system is designed to increase the transparency of service delivery, reduce corruption, and ensure the timely provision of benefits.

6. Legal protection and public oversight. These promote accountability and trust in state institutions. Such mechanisms provide mobilized persons with better opportunities to report violations, appeal decisions, and influence public policy.

The identified forms of social protection create an interdependent ecosystem that covers the entire mobilization cycle — from conscription to reintegration after service. A comprehensive approach to social security for mobilized workers will help preserve Ukraine's labor potential, reduce social tension, and strengthen national resilience in wartime.

The urgent need to move from a narrow, predominantly income-oriented model of social protection for mobilized workers in Ukraine to a multidimensional and integrated system that includes legal guarantees, digital innovations, social adaptability, and targeted support based on various criteria (geographical, proxy indicators, community-oriented).

International experience has been studied, in particular the models of Israel, the United States, and the Scandinavian countries, which have demonstrated the effectiveness of a state-guaranteed comprehensive medical support system for mobilized persons, covering not only treatment but also long-term psychological rehabilitation and social adaptation after service. Ukraine needs to adapt these approaches to its own socio-economic conditions. The implementation of these changes requires interagency coordination involving the Ministry of Health, the Ministry of Defense, the Ministry of Social Policy, and the relevant parliamentary

committee, as well as the active involvement of civil society organizations and international partners in developing standards, monitoring the quality of medical services, and training specialists in military medicine and psychiatry.

A draft National Program for the Protection and Support of Mobilized Workers has been developed, with the aim of creating an integrated system for the protection of mobilized workers that guarantees the preservation of labor potential, social justice, and social stability in the context of military aggression and the reconstruction of post-war Ukraine.

The feasibility of developing and adopting a special Law of Ukraine “On Social Protection of Mobilized Employees” has been substantiated, which would systematically regulate the legal status of this category of persons, define uniform approaches to employment guarantees, income compensation, medical care, reintegration after service, and would ensure the adaptation of best international practices to the conditions of martial law in Ukraine.

The need to revise Article 119 of the Labor Code of Ukraine and improve its content by establishing broader guarantees for employees for the period of military service during mobilization, for a special period of military service under contract, and for reserve service has been proven. The procedure and conditions for the implementation of the guarantees provided for in this article are detailed in the special Law of Ukraine “On Social Protection of Mobilized Employees,” other legislative and subordinate regulatory acts governing issues of military duty, social security, pension insurance, and labor rights of employees.

The possibility of creating a National System of Compensation for Lost Income of Mobilized Employees (hereinafter referred to as the NSCLIE) has been substantiated. This is an institutionalized mechanism of state policy aimed at ensuring a stable income for persons called up for military service by compensating for the difference between their pre-war civilian earnings and military pay. The system will operate on the basis of a separate Law of Ukraine and amendments to relevant labor and social legislation, integrated into the National Program for the Support and Protection of Mobilized Employees. Compensation will be calculated

based on data on average wages for the 12 months prior to mobilization, taking into account coefficients for self-employed and informal workers, with limits set to prevent abuse. Funding will come from the state budget, employer contributions, and, where possible, local budgets and donors. A digital platform integrated into the Diya ecosystem will ensure transparent administration of compensation and interaction with state registries, while compliance with the rights of mobilized workers will be monitored by the newly created Inspectorate for the Rights of Mobilized Workers. The introduction of the NSKVMP will eliminate gaps in the current system, increase trust in the state, reduce the risks of shadow migration, and contribute to the formation of a reliable, codified model of social security for mobilized workers that meets international standards.

The practical significance of the results obtained lies in the fact that the conclusions, proposals, and recommendations presented in the work are of scientific, theoretical, and practical interest and can be used:

- in the field of scientific research – in the study of social security issues for employees called up for military service during mobilization;

- in law-making – when drafting bills to amend the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine “On Employment of the Population,” the Law of Ukraine “On Remuneration of Labor,” the Law of Ukraine “On Social Security of Mobilized Employees,” and subordinate regulatory and legal acts governing activities related to the resolution of labor disputes and administrative management;

- in the educational process – in the preparation of educational and methodological publications and manuals on the subjects of “Labor Law” and “Social Security,” as well as in the educational process in higher education institutions that train specialists in legal professions.

**Keywords:** social security, mobilization, military personnel, labor relations, social protection, medical care, social and domestic services, social security guarantees, workers' rights, labor potential, rehabilitation, labor market, armed aggression.

## Список публікацій здобувача за темою дисертації

*Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дослідження*

1. Дячок Д. І. Особливості соціального забезпечення військовослужбовців держави Ізраїль. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2024. №. 84. Т. 2. С. 94–99. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/311881>
2. Дячок Д. І. Щодо питання соціального захисту мобілізованих працівників: міжнародний досвід. *Право і суспільство*. 2025. № 3. Т. 1. С. 129–134. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2025/3\\_2025/part\\_1/20.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2025/3_2025/part_1/20.pdf)
3. Дячок Д. І. Мобілізація працівника: особливості процедурного аспекту соціального захисту. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2025. № 3. С. 50–54. URL: <http://apnl.dnu.in.ua/arkhiv?id=135>
4. Дячок Д. І. Особливості соціального забезпечення резервістів у США. *Право та державне управління*. 2025. № 2. С. 69–74. URL: [http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2\\_2025/11.pdf](http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2025/11.pdf)

*Наукові праці, в яких засвідчено апробацію результатів дослідження*

1. Дячок Д. І. Щодо поняття і змістовного наповнення терміна «справедливе грошове забезпечення військовослужбовців». *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 331–337.*
2. Дячок Д. І. Гарантії трудових прав працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід : матер. міжнар. наук.-практ. конф. науковців, молодих вчених та працівників (м. Київ, 16 трав. 2024 р.) / за ред. Арсентьєва О. С., Івчук Ю. Ю. та ін. Київ, 2024. С. 146–153.*
3. Дячок Д. І. Щодо особливостей юридичної основи соціального захисту військовослужбовців і їх сімей. *Актуальні проблеми трудового права*

*та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Серети. Харків, 2024. 942 с.

4. Дячок Д. І. Щодо особливостей соціального забезпечення військовослужбовців США. Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти: тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті чл.-кор. НАПрн України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Серети. Харків, 2025. 886 с.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>16</b>
<b>РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ</b>	
1.1. Стан наукового розроблення та методологічна основа вивчення проблеми соціального забезпечення мобілізованих працівників .....	29
1.2. Матеріальне та соціально-побутове забезпечення як вид соціального захисту мобілізованих працівників .....	40
1.3. Медичне забезпечення як вид соціального захисту мобілізованих працівників .....	66
<b>Висновки до 1 розділу .....</b>	<b>85</b>
<b>РОЗДІЛ 2. СВІТОВИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ</b>	
2.1. Соціальний захист мобілізованих працівників в Державі Ізраїль ...	89
2.2. Соціальний захист мобілізованих працівників в Сполучених Штатах Америки .....	116
2.3. Перспективи імплементації міжнародного досвіду соціального захисту мобілізованих працівників у чинне законодавство України .....	135
<b>Висновки до 2 розділу .....</b>	<b>154</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>160</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>166</b>

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Повномасштабна збройна агресія Росії проти України, що триває з 2022 року, різко посилила необхідність переоцінки та зміцнення механізмів соціального захисту, доступних для громадян, мобілізованих на військову службу. Мобілізація значної частини працездатного населення показала неефективність чинних законодавчих механізмів забезпечення надійних гарантій зайнятості, безперервності доходів, медичної підтримки та реінтеграції після служби для працівників, призваних на військову службу.

Попри дію окремих законодавчих норм, що регулюють соціальний захист під час мобілізації, в українському законодавстві бракує цілісної правової бази, яка б забезпечувала повний всеосяжний соціальний захист мобілізованих працівників на всіх етапах їх військової служби — від моменту призову до повернення в цивільне життя. Фрагментарність, несистемність та обмежена застосовність чинних правових норм призвели до невизначеності як для працівників, так і для роботодавців, що збільшує правові ризики й підриває довіру до державних інститутів.

Актуальність обраної теми підсилюється тим, що за час війни мобілізовано сотні тисяч громадян України, зокрема й тих, хто активно сприяв розвитку національної економіки. Їх тимчасове виведення з цивільних трудових процесів створило виклики як для ринку праці, так і для національної економіки в цілому. Тому забезпечення належних правових гарантій для мобілізованих працівників є питанням соціальної справедливості, а також важливою умовою для збереження трудового потенціалу держави та уникнення довгострокової соціально-економічної дестабілізації.

З огляду на це існує гостра потреба в доктринальному переосмисленні та законодавчій модернізації правової інституції соціального захисту мобілізованих працівників з урахуванням національних правових традицій і найкращих міжнародних практик. Порівняльно-правовий аналіз, проведений у межах цього дослідження, особливо підкреслює актуальність таких моделей

захисту, як Закон про права на працевлаштування та повторне працевлаштування осіб, які перебувають на військовій службі (USERRA) Сполучених Штатів Америки та Закон про резервну службу Ізраїлю, які передбачають широке та детальне регулювання питань працевлаштування, компенсації, охорони здоров'я та гарантій реінтеграції громадян, котрі перебувають на військовій службі.

Таким чином, науково-практична актуальність цього дослідження визначається необхідністю зміцнення правового статусу мобілізованих працівників, вироблення законодавчих інструментів, що гарантують справедливе ставлення та адекватну компенсацію, а також забезпечення ефективної соціальної адаптації тих, хто захищає суверенітет і територіальну цілісність України. Ця праця – спроба заповнити наявні прогалини в законодавстві і виробити теоретичне підґрунтя для створення нової інституційної архітектури захисту мобілізованих працівників, сприяючи стійкості та стабільності українського суспільства в період національної кризи.

*Теоретичною основою дисертаційного дослідження* стали праці закордонних і вітчизняних учених-трудовиків і представників інших галузей права.

Окремі аспекти проблематики соціального захисту працівників, зокрема і мобілізованих, розглядали В. М. Андріїв, Г. О. Барабаш, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, А. Л. Клименко, В. Л. Костюк, О. С. І. Запара, В. Москаленко, С. П. Пасіка, М. О. Пижова, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. П. Сайнецький, Л. М. Сіньова, О. Г. Серeda, А. О. Сидоренко, А. М. Слюсар, Б. І. Сташків, О. В. Тищенко, І. Ю. Хомич, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. С. Щукін, М. М. Шумило, Л. П. Шумна, Г. О. Яковлева, О. М. Ярошенко та інші.

Під час написання дисертації використовувалися також результати дослідження різноманітних аспектів трудових відносин закордонними науковцями, такими як: Laura Werber (Лора Вербер), Susan M. Gates (Сьюзан

M. Гейтс), Brian Phillips (Брайан Філіпс), Lucas Greer (Лукас Грір), Jonas Kempf (Джонас Кемпф), Samantha Cherney (Саманта Черні), Rein-Sapir (Рейн-Сапір), Yonat (Йонат), Ben-Ari (Бен-Арі), Eyal (Еял), Heiman A. (Хейман А.), Perliger A. (Перлігер А.), Barnea Jaffa Lande (Барнеа Яффа Ланде), Padan C. (Падан С.).

Однак слід наголосити, що впродовж усього періоду незалежності України дослідники здебільшого зосереджували увагу на загальних аспектах соціального забезпечення військовослужбовців й удосконалення відповідного законодавства. Безумовно, наукові доробки суттєво вплинули на формування і розвиток права соціального забезпечення в Україні. Однак сьогодні бракує досліджень, присвячених соціальному забезпеченню працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні, особливо з урахуванням специфіки дії правових механізмів у період воєнного стану. Комплексного аналізу соціального захисту цієї категорії працівників у контексті їх трудових, страхових і соціальних гарантій досі не здійснено, попри нагальну потребу в розробленні ефективної та узгодженої системи правового регулювання, яка б забезпечувала збереження робочих місць, доходів, трудового стажу, а також доступ до медичних і соціальних послуг. Крім того, немає однотайності у наукових підходах до визначення ключових параметрів такого захисту та способів його законодавчого закріплення, що суттєво ускладнює вироблення цілісної державної політики в цій сфері.

Дисертанту вдалося зробити певні висновки й запропонувати деякі положення, спираючись на результати всебічного вивчення не тільки доктринальних джерел, а й на нормативно-правових актів міжнародного й національного права, а також галузевого законодавства. Емпіричною основою цього дослідження стали директиви ЄС, ВООЗ, конвенції МОП, спеціалізовані нормативні акти зарубіжних країн.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса

Шевченка. Тематика роботи узгоджується із завданнями, визначеними в Цілях сталого розвитку України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019, та має безпосередній зв'язок із підготовкою змін до національного законодавства в контексті реалізації Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. Крім того, робота ґрунтується на положеннях програмних документів Національної академії правових наук України, зокрема Пріоритетних напрямків фундаментальних і прикладних правових досліджень, визначених Стратегією Національної академії правових наук України на 2021–2025 роки, що затверджена постановою загальних зборів НАПрН України від 26 березня 2021 року № 12-21.

**Мета і завдання дослідження.** Метою роботи є комплексна науково-правова характеристика правових засад соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні, та вироблення практичних пропозицій щодо удосконалення національного законодавства з метою створення цілісної, ефективної та справедливої системи соціального захисту мобілізованих працівників в умовах воєнного стану та після демобілізації.

Відповідно до вказаної мети було поставлено такі *завдання*:

- з'ясувати поняття соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації;
- дослідити стан наукової розробки та методологічну основу дослідження соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації;
- сформулювати поняття мобілізованих працівників та форми їх соціального захисту;
- зробити аналіз нормативно-правової бази соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації з урахуванням зарубіжного та вітчизняного досвіду;

- охарактеризувати матеріальне та соціально-побутове забезпечення як вид соціального захисту мобілізованих працівників;
- обґрунтувати особливість медичного забезпечення як виду соціального захисту мобілізованих працівників;
- з'ясувати сутність соціального захисту мобілізованих працівників у Державі Ізраїль;
- визначити особливості соціального захисту мобілізованих працівників у Сполучених Штатах Америки;
- обґрунтувати можливості імплементації міжнародного досвіду в чинне законодавство з метою вдосконалення соціального захисту мобілізованих працівників.

*Об'єктом дослідження* виступають суспільні відносини, що виникають у процесі забезпечення соціальних прав працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні.

*Предметом дослідження* є правові норми, що регулюють соціальне забезпечення мобілізованих працівників, практика їх застосування, а також наукові підходи, концепції та зарубіжний досвід правового регулювання соціального захисту цієї категорії осіб.

**Методи дослідження.** Застосування цілої низки як загальних, так і спеціальних методів наукового дослідження дало змогу досягти обґрунтованості, переконливості, достовірності авторських положень і висновків. Завдяки логічному методу проаналізовано основні терміни й поняття, що визначають зміст цього дослідження (розділи 1, 2). Історичний метод використано для всебічного дослідження становлення інституту соціального забезпечення військовослужбовців (підрозділ 1.1), системний – при з'ясуванні поняття мобілізованих працівників та форми їх соціального захисту, формуванні можливостей імплементації міжнародного досвіду в чинне законодавство з метою вдосконалення соціального захисту мобілізованих працівників (підрозділ 2.3), дослідженні матеріального та соціально-побутового забезпечення як виду соціального захисту

мобілізованих працівників (підрозділ 1.2), медичного забезпечення як виду соціального захисту мобілізованих працівників (підрозділ 1.3). Такі логічні методи дослідження, як індукція (від конкретного до загального) і дедукція (від загального до конкретного) дозволили узагальнити юридичні та соціальні аспекти матеріального та соціально-побутового забезпечення як виду соціального захисту мобілізованих працівників (підрозділ 1.1), медичного забезпечення як виду соціального захисту мобілізованих працівників (підрозділ 1.3), сформулювати визначення поняття «соціальне забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації» (індукція) (підрозділ 1.1), вказати особливості соціального захисту мобілізованих працівників в Державі Ізраїль і (дедукція) (підрозділи 2.1) та особливості соціального захисту мобілізованих працівників в Сполучених Штатах Америки (підрозділ 2.2). Перелічені методи використано у взаємозв'язку та взаємозалежності, що дозволило сформулювати цілісну методологічну базу, а також забезпечило повноту й об'єктивність зроблених висновків.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Робота є першим у науці соціального права України комплексним науково-правовим дослідженням правових засад соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні. За результатами проведеного наукового дослідження сформульовано наукові положення й висновки, що характеризуються науковою новизною.

*Уперше:*

– розроблено проєкт Національної програми захисту та підтримки мобілізованих працівників, метою якої є створення інтегрованої системи захисту мобілізованих працівників, що гарантує збереження трудового потенціалу, соціальну справедливість та суспільну стабільність в умовах військової агресії та відбудови післявоєнної України;

– обґрунтовано необхідність розробити й прийняти спеціальний Закон України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», який би системно врегулював правовий статус цієї категорії осіб, визначив єдині

підходи до гарантій зайнятості, компенсації доходів, медичного забезпечення, реінтеграції після служби, а також забезпечив би адаптацію найкращих міжнародних практик до умов воєнного стану в Україні;

– доведено необхідність ґрунтовно переглянути зміст статті 119 КЗпПУ, встановити ширші гарантії для працівників на період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за контрактом, служби резервістів. Запропоновано таку редакцію статті.

«Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України «Про альтернативну (невійськову) службу», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту, зберігаються місце роботи (посада), професійний статус, кваліфікаційний рівень, посадовий оклад (тарифна ставка), умови оплати праці, а також усі трудові, соціальні та пенсійні гарантії, які застосовувалися до них до моменту призову або укладення контракту, на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби.

Працівникам, зазначеним у частині першій цієї статті, гарантується право на повернення після звільнення з військової служби на посаду, яку

вони займали до мобілізації, або на посаду, яку вони мали б займати, враховуючи можливості підвищення кваліфікації, стаж, присвоєння чергових рангів, категорій, за наявності таких у цивільному законодавстві та колективних договорах підприємства, установи, організації (принцип ескалатора).

У разі структурних змін, реорганізації або ліквідації підприємства, установи, організації під час проходження працівником військової служби, працівнику гарантується надання рівноцінної посади з не меншим рівнем оплати праці та збереженням трудового стажу, або виплата компенсації відповідно до законодавства про захист прав мобілізованих працівників.

Забороняється звільнення, переведення на нижчу посаду, скорочення тривалості робочого часу, зменшення окладу (тарифної ставки), позбавлення або зменшення обсягу соціальних гарантій, пільг і компенсацій працівників, зазначених у частині першій цієї статті, у зв'язку з фактом їх мобілізації, а також протягом 12 місяців після їх повернення з військової служби, за винятком випадків ліквідації роботодавця або визнання працівника таким, що втратив працездатність у встановленому законом порядку.

Роботодавець зобов'язаний вести облік осіб, які підлягають мобілізації, та осіб, за якими зберігаються гарантії відповідно до цієї статті, із зазначенням строків проходження служби, наявності інвалідності, обставин полону чи зникнення безвісти.

Виплата компенсації різниці між середнім заробітком мобілізованого працівника та грошовим забезпеченням за місцем проходження військової служби здійснюється у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, із залученням коштів Державного бюджету України та у випадках, передбачених законодавством, коштів роботодавця.

Положення цієї статті поширюються на всі категорії працівників, включаючи тих, що перебували у трудових відносинах з фізичними особами-підприємцями, працювали за строковими трудовими договорами,

були самозайнятими особами чи перебували у статусі фрілансерів, за умови офіційного оформлення таких трудових відносин згідно з чинним законодавством України.

Порядок та умови реалізації гарантій, передбачених цією статтею, деталізуються у спеціальному Законі України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, що регулюють питання військового обов'язку, соціального забезпечення, пенсійного страхування та трудових прав працівників.

Гарантії, визначені цією статтею, не поширюються на осіб, які визнані винними у вчиненні військових кримінальних правопорушень, а також на осіб, що самостійно припинили військову службу без законних підстав, якщо це встановлено рішенням суду, що набрало законної сили».

– обґрунтовано можливість створення Національної системи компенсації втрачених доходів мобілізованих працівників (далі – НСКВМП), яка є механізмом державної політики, спрямованим на гарантування стабільного доходу для осіб, призваних на військову службу, шляхом компенсації різниці між їхнім довоєнним цивільним заробітком і військовою платнею. Система функціонуватиме на основі окремого закону України та змін до профільного трудового і соціального законодавства, інтегрованих у Національну програму підтримки та захисту мобілізованих працівників. Розрахунок компенсацій здійснюватиметься за даними про середню заробітну плату за 12 місяців до мобілізації, з урахуванням коефіцієнтів для самозайнятих і неформальних працівників, із встановленими межами для запобігання зловживанням. Фінансування забезпечуватиметься з держбюджету, внесків роботодавців і, за можливості, місцевих бюджетів та донорів. Цифрова платформа, вбудована в екосистему «Дія», забезпечуватиме прозоре адміністрування компенсацій і взаємодію з державними реєстрами, а контроль за дотриманням прав мобілізованих здійснюватиме новостворена Інспекція з прав мобілізованих працівників. Запровадження НСКВМП

дозволить усунути прогалини чинної системи, підвищити довіру до держави, зменшити ризики тіньової міграції та сприятиме формуванню надійної, кодифікованої моделі соціального забезпечення, яка відповідатиме міжнародним стандартам.

*Удосконалено:*

– розуміння феномену соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, яке є самостійним напрямом правового регулювання в межах загальної системи соціального захисту населення, який має міжгалузеву природу та поєднує норми трудового, соціального, військового, адміністративного і подекуди фінансового права;

– тезу про те, що в Україні є необхідність переходу від вузької, орієнтованої переважно на доходи моделі соціального захисту мобілізованих працівників до багатовимірної та інтегрованої системи, яка включає юридичні гарантії, цифрові інновації, соціальну адаптивність і цільову підтримку на основі різноманітних критеріїв (географічних, проксі-показників, орієнтованих на громаду);

– обґрунтування необхідності нормативного закріплення безперервності медичного страхування та соціальних гарантій для мобілізованих, включаючи доступ до високоспеціалізованої медичної допомоги незалежно від місця служби чи реєстрації;

– розуміння, що неоднорідність мобілізованих працівників (різний рівень доходів, сімейний статус, зайнятість до мобілізації) потребує розроблення багаторівневих та модульних програм соціальної підтримки, які включатимуть як екстрені виплати, так і довгострокову підтримку реінтеграції, перекваліфікації та психологічної адаптації;

– аргументацію того, що нинішня система медичної допомоги військовослужбовцям і мобілізованим працівникам характеризується фрагментарністю, слабкою координацією між установами, обмеженим доступом до психологічної допомоги та недостатнім рівнем реабілітаційних послуг, що вимагає глибокої модернізації як нормативно-правової бази, так і

медичної інфраструктури.

*Набули подальшого розвитку:*

– положення, що в Україні система соціальних гарантій для військовослужбовців характеризується глибокою структурною нерівністю між контрактними солдатами та мобілізованими за призовом, хоча обидві категорії виконують однакові військові обов'язки. Ця нерівність створює ситуацію соціальної несправедливості, що підриває моральний дух, довіру до держави та згуртованість Збройних Сил у період тривалого конфлікту;

– розуміння, що українська система соціального захисту мобілізованих працівників потребує цифрової трансформації та інтеграції платформи «Дія», що дозволить здійснювати моніторинг у режимі реального часу, підвищити прозорість процесів надання допомоги та забезпечити оперативний зворотний зв'язок, скорочуючи адміністративні витрати і бюрократичні перешкоди;

– обґрунтування позицій, що особливості соціального забезпечення мобілізованих працівників зумовлюють необхідність виокремлення в Україні категорії мобілізованих працівників як спеціального суб'єкта правового регулювання, аналогічного до статусу ветеранів чи військовослужбовців, зі встановленням окремих норм у трудовому та соціальному законодавстві;

– аналіз ізраїльської моделі цивільного нагляду, яка полягає у структурованій громадянській участі через такі механізми, як офіси військових омбудсменів та організовані асоціації резервістів з метою інституціоналізації цивільного нагляду за реалізацією соціального забезпечення мобілізованих працівників;

– обґрунтування позицій щодо необхідності адаптації міжнародного досвіду, зокрема моделі Ізраїлю, США та скандинавських країн, що засвідчує ефективність системи державно гарантованої комплексної медичної підтримки мобілізованих, яка охоплює не лише лікування, а й довготривалу психологічну реабілітацію та соціальну адаптацію після служби.

**Практичне значення одержаних результатів.** Одержані результати і зроблені висновки може бути використано:

– у науково-дослідній сфері – для вивчення проблем соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації;

– у правотворчості – при опрацюванні законопроектів щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про соціальне забезпечення мобілізованих працівників» та підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують діяльність, пов'язану з вирішенням трудових спорів, управлінського менеджменту;

– у практичній діяльності – при проведенні науково-методичних семінарів, що предметно орієнтовані на розв'язання проблемних питань соціального забезпечення мобілізованих працівників, військовослужбовців;

– у навчальному процесі – при підготовці навчальних і навчально-методичних видань і посібників з дисципліни «Трудове право», «Соціальне забезпечення», а також у межах освітнього процесу у закладах вищої освіти, що проводять підготовку фахівців за правничими спеціальностями.

**Апробація результатів дослідження.** Це наукове дослідження виконано й обговорено на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Практично орієнтовані рекомендації та основні наукові висновки і положення дисертації оприлюднено у доповідях на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях: «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист» (6 жовтня 2023 р., м. Харків); «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (16 травня 2024 р., м. Київ); «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (11 жовтня 2024 р., м. Харків); «Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти» (м. Харків, 10 жовтня 2025 р.).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, двох розділів, що містять шість підрозділів, списку використаних джерел (145

найменувань). Загальний обсяг дисертації – 181 сторінка, з них основного тексту – 167 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1**

### **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ**

## **1.1. Стан наукового розроблення та методологічна основа вивчення проблеми соціального забезпечення мобілізованих працівників**

Сучасне суспільство та держава розвиваються дуже швидко через появу нових технологій, відсутність інформаційних кордонів, інтенсивну міграцію населення та процеси глобалізації. Ці зміни впливають на свідомість людей, формуючи нові потреби, зокрема в соціальній сфері, і призводять до появи нових суспільних відносин, які потребують правового регулювання. Право в таких умовах також змінюється, набуваючи нових характеристик, щоб своєчасно врегулювати суспільні відносини й гарантувати людям можливість задовольнити свої інтереси.

Сьогодні для людей важливо не лише жити в прийнятних умовах і мати мінімальні харчові продукти та послуги для відчуття захищеності. Особливо ці потреби відчутні для тих, хто перебуває в стані економічної нестабільності або соціальних проблем, обумовлених соціальними ризиками, коли можливість задовольнити базові потреби обмежена. У таких випадках відповідальність за соціальний захист бере на себе держава через органи влади, місцеве самоврядування, підприємства та інші суб'єкти, що забезпечують реалізацію права людини на соціальний захист.

Право на соціальний захист є основоположним соціальним і регулятивним правом людини, що реалізується через публічно-приватне регулювання для задоволення її інтересів у соціальному захисті, що допомагає подолати чи пом'якшити наслідки соціальних ризиків і адаптуватися до нових умов життя. Лише у разі коли соціальний захист поширюється на сім'ю, це право стає колективним, залишаючи інші його атрибути незмінними.

Варто зазначити, що хоча Конституція України гарантує соціальний захист лише громадянам, це право належить кожній людині. По-перше, воно впливає з права на життя, оскільки саме належний рівень соціального захисту допомагає зберегти життя людей у складних економічних та соціальних умовах. По-друге, право на соціальний захист визнається міжнародним

правом, і держави, приєднуючись до міжнародних договорів, зобов'язуються дотримуватися цих стандартів, а також можуть розширювати їх у національних законодавствах. Право на соціальний захист є комплексним правом людини, що охоплює різні аспекти соціального забезпечення, такі як грошові виплати, соціальне обслуговування, пільги, натуральна допомога, медична допомога, забезпечення ліками та житлові субсидії. Кожен із цих видів допомоги є багатограним, залежить від різних джерел фінансування та може варіюватися за обсягом залежно від соціального ризику та статусу отримувача. Загалом, кожен з цих аспектів спрямований на те, щоб забезпечити людину ресурсами, які дозволяють подолати або пом'якшити негативні наслідки соціальних ризиків і пристосуватися до нових умов життя.

Комплексність права на соціальний захист закріплена в Конституції України. Зі зростання кількості обставин, за яких люди потребують захисту, підвищується значення індивідуальних механізмів підтримки, адже не існує універсального заходу, який міг би ефективно реагувати на всі можливі ризики. Водночас, зважаючи на спільну правову природу і механізм надання цих прав, кожен вид соціальної допомоги не потребує визнання самостійним суб'єктивним правом.

Право на соціальний захист – це позитивне право, закріплене на міжнародному та конституційному рівні. Його реалізація здійснюється через дії уповноважених органів, які забезпечують людину або сім'ю конкретним видом соціального захисту для подолання наслідків соціальних ризиків. Це не лише задовольняє потреби громадян, а й забезпечує інтереси держави щодо соціальної стабільності та безпеки, створюючи умови для реалізації соціальних прав.

Право на соціальний захист є невід'ємною складовою правового статусу громадянина, оскільки воно належить до фундаментальних прав людини, які забезпечують виконання соціальних функцій держави. При цьому зміст соціального статусу людини в системі соціального захисту визначається інтересом, який це право покликане задовольнити. Так, право на соціальний

захист впливає на поведінку людини в суспільстві, даючи їй можливість забезпечити себе основними потребами.

Це право належить до соціальних прав людини, які покликані забезпечити гідне життя, підтримувати й розвивати людську сутність. Як зазначено в юридичних джерелах, забезпечення гідного рівня життя є основною ознакою соціальних прав. Аналогічний підхід до соціальних прав закладено у Загальній декларації прав людини, яка закликає до соціального прогресу і поліпшення умов життя з більшими свободами, хоча реальна реалізація залежить від ресурсів кожної держави.

Важливими теоретичними та практичними аспектами, пов'язаними з конституційними правами та свободами людини і громадянина, є питання стосовно гарантій прав і свобод військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації в Україні. На сьогодні гарантії прав і свобод цієї категорії осіб залишаються малодослідженою темою. Українські юристи активно досліджують загальні аспекти гарантування прав і свобод людини, однак недостатньо уваги приділяється аналізу гарантій прав і свобод військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань.

Забезпечення соціального добробуту військовослужбовців стоїть перед нами як актуальне завдання, яке потребує негайного вирішення для забезпечення ефективного функціонування Збройних Сил України та здатності захищати національні інтереси власними зусиллями. У рамках Військової доктрини виділено пріоритетне завдання ресурсного забезпечення соціальних гарантій для військовослужбовців, членів їх сімей та працівників Збройних Сил України та інших військових формувань [123].

Очевидно, що це має охоплювати повний спектр соціального забезпечення, без якого військова служба стає непрестижною, недоплачуваною та ризикованою, і жодна компенсація не може забезпечити відповідний еквівалент. Проте питання соціального забезпечення військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації і досі розроблене науковому аспекті неповно. Це є серйозним

недоліком у сфері науки права соціального забезпечення, оскільки саме ця категорія населення є гарантами національної безпеки, що захищають кордони Вітчизни. Вона заслуговує на особливе повагу та гідне ставлення як з боку держави, так і з боку кожного громадянина.

Хоча вивчення даної проблематики започатковане у незалежній Україні роботами вітчизняних юристів, зокрема Є. І. Григоренко [89], В. В. Забарського [93], І. І. Качана [95, с. 455–467], І. Ф. Коржа [99], В. І. Кириленка [96, с. 280–321], Л. П. Медвідь [105], В. О. Паламарчука [107], С. П. Пасіки [109], В. Й. Пашинського [110], Ю. А. Поніматченка [113, с. 44–60], А. М. Синиці [132] та інших.

В. Й. Пашинський у своїй роботі «Конституційно-правовий статус військовослужбовців в Україні» проводить дослідження актуальних теоретичних і практичних питань, пов'язаних із реалізацією конституційно-правового статусу військовослужбовців, особливо в контексті військової реформи. У роботі основний акцент зроблено на теоретичному розгляді конституційно-правового статусу військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації, як одного з особливих правових статусів. Детально проаналізовано практичні аспекти реалізації конституційних прав військовослужбовців під час військової служби та сформульовано пропозиції стосовно забезпечення їх реалізації. Окрема увага приділена правовим гарантіям щодо реалізації конституційних прав і свобод військовослужбовців, і в цьому контексті висловлено пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового та організаційно-правового забезпечення, зокрема необхідності розроблення Закону «Про правовий статус військовослужбовців в Україні» і впровадження посади представника Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в Оперативних командуваннях (у майбутньому — Територіальних командуваннях) Збройних Сил України [110].

У роботі С. П. Пасіки «Адміністративно-правове регулювання соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України»

розглядаються повноваження суб'єктів владних органів, пов'язаних із забезпеченням реалізації прав військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації, на належний рівень соціального забезпечення. Досліджено сутність адміністративно-правових відносин у контексті гарантування права військовослужбовців на адекватний рівень соціального забезпечення. Доведено потребу змінити назву Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» на «Про соціальні гарантії і компенсації військовослужбовців та членів їх сімей». Крім того, запропоновано розширити частину 6 статті 8 Закону і подати у такій редакції: «Військовослужбовцям (за винятком військовослужбовців строкової військової служби) дозволяється займатися підприємницькою діяльністю у свій вільний від службових обов'язків час» [109].

У роботі В. І. Кириленка «Соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» розглядаються питання, пов'язані із забезпеченням гарантій конституційних прав та свобод військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації, враховуючи особливості їх правового статусу. Особлива увага приділяється соціально-правовому захисту, який розглядається як компенсація за обмеження деяких прав цієї категорії осіб [96, с. 280–321].

Деякі аспекти гарантій прав та свобод військовослужбовців, зокрема те, як забезпечується соціальний захист під час виконання військової служби, були розглянуті в дисертаційних дослідженнях І. Ф. Коржа [99] і В. О. Паламарчука [107]. У цих роботах досліджено основні аспекти правового статусу військовослужбовців, такі як їх права, обов'язки, правові обмеження, гарантії з боку держави, пільги та проблеми, пов'язані з реалізацією цих прав із зазначенням різних аспектів і варіантів їх вирішення.

Згадані дослідження важливі для підвищення ефективності соціального забезпечення військовослужбовців і, наслідок, для якіснішого виконання завдань соціального захисту в Збройних Силах України з боку держави. Але

вони були виконані у мирний для нашої держави час, сьогодні ж акценти змістились відповідно.

Загальновідомо, що держава має прямий обов'язок забезпечувати соціальний захист військовослужбовців Збройних Сил України. З урахуванням особливостей військової служби, пов'язаної з захистом Батьківщини від озброєних загроз, закон визначає конкретний комплекс соціального забезпечення для військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації.

Потрібно зазначити, що визначення поняття «соціальне забезпечення військовослужбовців» та його окремих видів в законодавстві немає, існує поняття «соціальний захист військовослужбовців». Згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» соціальний захист військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації, визначається як діяльність держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, які забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливостей їх службової діяльності, статусу в суспільстві та підтримки соціальної стабільності у військовому середовищі. Це включає в себе право на забезпечення у випадках повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості та інших випадках, передбачених законом.

Пояснюючи значення термінів «соціальне забезпечення» і «соціальний захист», спершу варто зауважити, що у Радянському Союзі в нормативно-правових документах радянських країн використовувалося виключно поняття «соціальне забезпечення». Та лише після отримання Україною незалежності та вступу до міжнародної спільноти у вітчизняних законодавчих актах почали вживати термін «соціальний захист». Саме через це існують погляди, що термін «соціальне забезпечення» відображає спадкові відносини між державою та громадянами з часів Радянського Союзу і менше відповідає

сучасному підходу. Слово «соціальний захист», з іншого боку, краще відображає сучасні заходи і програми, які реалізує держава в цій галузі.

Та деякі вчені стверджують, що поняття «соціальний захист» є ширшим, ніж «соціальне забезпечення». Наприклад, М. Д. Бойко [80, с. 5] і Є. Й. Майовець [103, с. 255] вказують на те, що соціальний захист охоплює не лише право на соціальне забезпечення, але й інші соціальні права, такі як право на охорону здоров'я, освіту, життєво важливе довкілля і багато інших. Н. Б. Болотіна також наголошує на більш широкому змісті соціального захисту порівняно з соціальним забезпеченням, вказуючи на те, що поза межами соціального забезпечення, але в рамках соціального захисту, включають відносини, які регулюються іншими галузями права, такими як трудове, екологічне, адміністративне, фінансове і багато інших. Крім цього, соціальний захист відноситься до всіх соціальних прав, одним із яких є право на соціальне забезпечення [81, с. 37].

Л. В. Кулачок також стверджує, що соціальне забезпечення є важливою складовою соціального захисту, але не може замінити його повністю, оскільки регулює лише один бік соціального захисту [101, с. 174].

У Термінологічному словнику в галузі соціальної політики та соціальної роботи соціальний захист визначено як систему принципів, методів, законодавчо закріплених державою соціальних гарантій, заходів та установ, які створюють оптимальні умови для життя і задоволення потреб населення [86, с. 401].

Безперечно, в усіх цих визначеннях соціальний захист представлений як комплексне поняття, яке охоплює певну сферу діяльності держави. Це втілення соціальної спрямованості держави в практику через конкретні заходи, програми, концепції та методи.

Варто зауважити, що схожі визначення соціального захисту мають місце в сучасній галузі права соціального забезпечення. Наприклад, В. А. Рудик підкреслює різноманітність терміна і розглядає його в широкому та вузькому розумінні: в широкому розумінні соціальний захист охоплює різні аспекти

соціальної політики, а вузькому — це соціальне забезпечення та допомога, надана особі у зв'язку з настанням соціального ризику [127]. А. В. Життлер ділить сферу дії соціального захисту на три великі комплекси: соціальне забезпечення, соціальну допомогу та додатковий соціальний захист [92, с. 3].

Н. Б. Болотіна класифікує соціальний захист в Україні на кілька категорій, включаючи державний соціальний захист та недержавне соціальне забезпечення. Державний соціальний захист передбачає загальну систему соціального захисту, яка складається з загальнообов'язкового державного соціального страхування та державної соціальної допомоги, а також спеціального соціального захисту та додаткового соціального захисту. Недержавне соціальне забезпечення містить недержавне пенсійне забезпечення та надання недержавних соціальних послуг [82, с. 96].

З цього видно, що соціальне забезпечення розглядається як частина ширшої категорії — соціальний захист. Щоб краще зрозуміти, яку саме частину воно становить, простежимо, як це поняття інтерпретують провідні науковці. Приміром, Т. Л. Постригань розглядає соціальний захист як діяльність, яка здійснюється державою, громадськими організаціями, зокрема професійними спілками. Ця діяльність спрямована на визначення, реалізацію та забезпечення основних напрямків соціальної політики у сфері праці, охорони материнства і дитинства, створення ефективних гарантій та пільг для сімей, професійної підготовки громадян, охорони праці та регулювання заробітної плати. Також важливою частиною є діяльність суб'єктів соціального захисту, які відповідають за страхування та соціальне забезпечення працівників [114]. Н. М. Внукова розглядає соціальний захист як державну підтримку верств населення, які можуть постраждати внаслідок ринкових процесів. Ця підтримка має на меті забезпечити відповідний рівень життя, надання правової, фінансової та матеріальної допомоги окремим громадянам, особливо вразливим верствам населення, а також створення соціальних гарантій для економічно активної частини населення [84, с. 8].

С. Приходько соціальний захист визначає як функцію держави, що становить собою систему правових, економічних та організаційних заходів. Ця система спрямована на забезпечення всіх громадян рівними можливостями для досягнення необхідного рівня життя для себе та своєї сім'ї. Вона також передбачає соціальну підтримку та допомогу у випадках певних обставин, таких як непрацездатність, хвороба, безробіття тощо [115, с. 20].

А. Гончаров визначає соціальний захист як правову категорію, яка охоплює сукупність правових норм, що регулюють соціальні відносини. Ці відносини спрямовані на запобігання ситуаціям соціального ризику у нормальному житті особи та забезпечення оптимальних умов життя [87, с. 128]. І. С. Ярошенко розглядає соціальний захист як діяльність держави, яка проводиться в рамках державного управління, закріплена у системі правових норм, які регулюють суспільні відносини при задоволенні потреб особи в належному матеріальному забезпеченні через індивідуальну форму розподілу, доповнення до оплати праці або інші виплати, визначені законодавством. Соціальні ризики у правовому контексті означають фактори, визначені законом, які можуть порушити нормальне соціальне становище людей при ушкодженні здоров'я, втраті працездатності або відсутності попиту на працю. Ці ризики супроводжуються матеріальною незабезпеченістю для зайнятого населення через втрату заробітку та додаткові витрати, пов'язані з народженням дитини [144].

Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» визначає соціальний захист військовослужбовців як функцію держави, спрямовану на встановлення системи правових та соціальних гарантій. Ця система має забезпечувати військовослужбовцям можливість реалізації їх конституційних прав і свобод, задовольняти їх матеріальні та духовні потреби відповідно до їхньої специфічної службової діяльності та статусу у суспільстві. Крім того, ця діяльність спрямована на підтримання соціальної стабільності в військовому середовищі (ст. 1).

Слід зазначити, що в чинному законодавстві терміни «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» зазвичай використовуються без розрізнення та часто є взаємозамінними. Наприклад, О. Ю. Кісіль вказує на відсутність розрізнення в національному законодавстві між термінами «соціальний захист» та «соціальне забезпечення». У різних документах одні й ті самі заходи можуть називатися соціальним захистом чи соціальним забезпеченням [97]. Але такий підхід законодавця не сприяє створенню чіткої системи соціального захисту і не дозволяє сформувати чітку структуру всього комплексу заходів, спрямованих на соціальний захист.

Вивчаючи питання стосовно соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, О. П. Сайнецький наголошує, що ця група осіб перебуває в особливих умовах, де умови життя значно відрізняються від умов інших громадян. Тому для цієї категорії належить застосовувати систему соціального забезпечення, яка є конкретними заходами соціального захисту в специфічних ситуаціях, коли існує соціальний ризик [129, с. 208]. С. П. Пасіка підтримує ідею використання терміна «соціальне забезпечення» для військовослужбовців та членів їх сімей, «соціальний захист» варто застосовувати стосовно осіб, які припинили службу та не можуть самостійно забезпечити себе та свої сім'ї на належному рівні. Він розглядає соціальне забезпечення військовослужбовців як систему економіко-правових заходів, які держава вживає для надання військовослужбовцям відповідного рівня фінансової, медичної, житлової, матеріальної, продовольчої та іншої підтримки, щоб забезпечити їх життєдіяльність, враховуючи складні завдання, які вони виконують [109].

Отже, різночитання визначень соціального захисту та соціального забезпечення військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації, актуалізує потребу в їх уточненні.

Соціальний захист військовослужбовців ЗС України полягає в діяльності держави, спрямованій на встановлення правових норм, які гарантують реалізацію конституційних прав і свобод, надають соціальні пільги, гарантії та

компенсації для задоволення матеріальних та духовних потреб військовослужбовців відповідно до їх особливого виду діяльності та підтримують їх статус у суспільстві.

Соціальне забезпечення військовослужбовців ЗС України передбачає заходи щодо розподілу коштів Державного бюджету України з метою надання фінансового та матеріального забезпечення військовослужбовцям та членам їх сімей. Це робиться з метою компенсації, зниження або запобігання негативного впливу соціальних ризиків на військовослужбовців, які через особливості своєї службової діяльності не мають інших можливостей здобути достойні умови для життя.

Отже, основна мета соціального захисту військовослужбовців, які виконують військову службу за призовом під час мобілізації, – забезпечення всебічної підтримки особового складу та членів їх сімей з метою компенсації обмежень, які встановлені для військових згідно з чинним законодавством, та умов служби, що характерні саме для цієї категорії працівників.

Відмінність між соціальним захистом військовослужбовців і соціальним захистом інших працездатних громадян в основному полягає в тому, що військовослужбовці, які виконують конституційний обов'язок щодо захисту Батьківщини, мають обмеження щодо своїх конституційних прав та свобод. Тому ці умови вимагають спеціальних заходів для суттєвого зменшення та повного усунення негативного впливу соціальних ризиків на військовослужбовців, які через особливості своєї службової діяльності не мають іншого джерела для забезпечення гідних умов життя.

Підсумовуючи огляд наукових досліджень у сфері соціального забезпечення військовослужбовців, можна стверджувати, що досліджувана проблема у сучасних умовах протистояння з ворогом набула особливої гостроти. Тож комплексне наукове дослідження соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні, є тепер вельми актуальним.

## **1.2. Матеріальне та соціально-побутове забезпечення як вид соціального захисту мобілізованих працівників**

Програми соціальної допомоги швидко прогресують в країнах, що розвиваються, оскільки уряди визнають їхню чимраз більшу важливість для подолання вразливості та бідності. У всьому світі програми соціального захисту зараз охоплюють приблизно 2,5 млрд людей. Понад 120 країн з низьким і середнім рівнем доходу, включно з тими, що постраждали від конфліктів і соціально-політичних перетворень, здійснюють програми грошових виплат, орієнтовані на малозабезпечені сім'ї, а понад 70 країн запровадили схеми соціальних пенсій [68]. Ці ініціативи дедалі частіше замінюють широкомасштабні субсидії на основні товари з метою підвищення ефективності та ефективнішого перерозподілу доходів. Розширення такої політики прискорилося у відповідь на пандемію COVID-19, яка виявила критичні прогалини в системах соціального захисту та підвищила роль прямих трансфертів і мереж соціального захисту як основних інструментів політики [35].

В Україні потреба в надійних та адаптивних системах соціального захисту ще більше посилилася після повномасштабного російського вторгнення у 2022 році. Як слушно зазначає О. Ю. Олійник, матеріальне забезпечення мобілізованих працівників виступає одним із ключових елементів їх соціального захисту, оскільки дозволяє компенсувати втрату заробітку на час проходження служби [106]. Мобілізація сотень тисяч громадян на національну оборону вимагає особливої уваги до матеріального та соціального забезпечення мобілізованих працівників як окремої категорії реципієнтів. Як зазначає у своїй дисертації М. О. Кропивницький, поняття «соціальний захист» охоплює комплекс заходів, які здійснює держава в межах її соціально-економічних можливостей, включаючи матеріальне забезпечення та надання соціальних послуг [100].

Однак інтеграція цих заходів у цілісну систему соціального захисту, яка задовольняє як нагальні матеріальні потреби (наприклад, житло, їжа, екстрена грошова допомога), так і довгострокові соціальні гарантії (наприклад, пенсійні права, гарантії зайнятості, програми перекваліфікації), залишається політичним імперативом.

У контексті розроблення програм досвід інших країн з низьким рівнем доходу може містити цінну інформацію. Наприклад, успішні інтервенції в сільській економіці часто забезпечують негрошові виробничі активи (наприклад, худобу, сільськогосподарські інструменти), які сприяють сталому забезпеченню засобів до існування [7; 6]. Хоча такі стратегії можуть здаватися менш актуальними для української робочої сили, яка переважно урбанізована та працює в промисловості, основний принцип – надання бенефіціарам можливості досягти самодостатності в отриманні доходу – залишається дуже актуальним. Для мобілізованих працівників це може означати підтримку підприємницької діяльності після закінчення служби, створення житлових кооперативів або пріоритетний доступ до державних програм зайнятості.

Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України та Міністерство оборони вже пілотували спільні програми, що пропонують освітні ваучери, психологічну підтримку та правову допомогу для ветеранів. Як зазначає Н. А. Прокопенко, а також психологічний компонент соціального захисту мобілізованих працівників є головним для їхньої ефективної реінтеграції в суспільство після демобілізації [126]. Однак ключовою метою політики має стати забезпечення доступу до цих послуг під час проходження військової служби, а не лише після демобілізації. Це вимагає прийняття концепції «постфактум», яка передбачає надання підтримки мобілізованим особам у міру виникнення потреб, а не лише ретроспективно [139]. .

Почнемо з розгляду матеріальної та соціальної підтримки через призму «експост» підходу до соціального захисту, тобто після втрати доходів та інших несприятливих подій у житті. У цьому контексті матеріальна та соціальна підтримка має на меті спрямувати ресурси на осіб, які найбільше їх

потребують, зокрема тих, чий добробут значно погіршився внаслідок мобілізації на національному рівні. Основна проблема полягає в тому, щоб точно і справедливо визначити цих осіб, особливо в умовах обмежень, типових для країн з великим неформальним сектором зайнятості та обмеженим доступом до надійних даних про доходи.

На відміну від країн з високим рівнем доходу, де податкові та трудові записи надають вичерпні дані для оцінки права на отримання допомоги, Україна, особливо в умовах війни, стикається з обмеженнями у відстеженні доходів та статусу зайнятості мобілізованих працівників. Багато з них раніше були самозайнятими або працювали неформально, а після мобілізації вони виходять з формальної економіки. Ця ситуація відображає більш широкі тенденції, що спостерігаються в країнах з низьким та середнім рівнем доходу, де дохід часто не можна безпосередньо спостерігати, а традиційні моделі, що базуються на перевірці доходів, стають неадекватними [45].

В Україні законодавча база передбачає низку матеріальних та соціальних гарантій для мобілізованих працівників та членів Збройних Сил відповідно до кількох основних законів, зокрема:

- «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (1992);
- «Про статус ветеранів війни та гарантії їх соціального захисту» (1993);
- «Про соціальний захист громадян, які зазнали впливу Чорнобильської катастрофи»;
- Кодекс законів про працю (1971), який гарантує збереження робочих місць для мобілізованих працівників;
- «Про військовий обов'язок і військову службу», який забезпечує механізми компенсації заробітної плати та повернення на роботу.

Попри ці рамки, проблеми з реалізацією залишаються через недорозвинену інфраструктуру для моніторингу та перевірки права на допомогу в режимі реального часу. Наприклад, хоча мобілізована особа може де-юре зберегти свій статус зайнятості, її можливість отримати доступ до

соціальних послуг або тимчасової матеріальної підтримки на практиці може бути обмежена через бюрократичну складність або регіональні розбіжності у наданні послуг.

Слушно за результатами дослідження, проведеного в рамках «Каразінських читань», підкреслюється необхідність адаптації чинної системи соціального забезпечення мобілізованих осіб до умов цифрової трансформації та нових викликів війни [133].

Щоб поліпшити цільове спрямування в таких умовах, багато країн застосовують альтернативні механізми. До них належать категорійне цільове спрямування (наприклад, «усі мобілізовані особи»), право на допомогу на основі проксі-показників та ідентифікація на основі громади. В Україні цифрові платформи, такі як Дія, мають значний потенціал для реєстрації та розподілу допомоги в режимі реального часу, проте їх інтеграція в систему соціального захисту мобілізованих працівників залишається частковою.

На наш погляд, уряд України повинен розглянути більш динамічні механізми таргетування, які не покладаються виключно на перевірку доходів, а інтегрують категорійне визнання та перехресну перевірку військових і цивільних даних. Це може передбачати використання автоматизованого обміну інформацією між Міністерством оборони, Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України та місцевими органами влади. Практика поєднання даних на основі аудиту (наприклад, реєстраційної інформації, декларацій про майно, місця проживання) з перевіреними самозвітами виявилася ефективною в багатьох країнах, що розвиваються.

Реакція на COVID-19 в Україні, де вразливим групам населення було надано швидку грошову допомогу за допомогою мобільного банкінгу та цифрової реєстрації, показує, що подібні системи можуть бути адаптовані для мобілізованого населення. Ба більше, самозвіти про потреби не повинні ігноруватися, особливо якщо вони підкріплені стандартизованою документацією (наприклад, військовим послужним списком, складом сім'ї). Однак необхідно передбачити механізми для запобігання неправдивим звітам

та забезпечення справедливого розподілу, такі як моніторинг після розподілу та цифрові цикли зворотного зв'язку.

З огляду на ситуацію в Україні, де регіональні можливості надання послуг різняться, а переміщення населення внаслідок війни є поширеним явищем, уряд також повинен розглянути можливість запровадження часткового універсального компонента для певних форм підтримки мобілізованих осіб, таких як житлові стипендії або ваучери на догляд за дітьми. Це зменшило б помилки виключення та підвищило б довіру до системи, особливо коли точність націлювання інакше важко гарантувати.

Крім того, необхідно визнати неоднорідність мобілізованих працівників. Їхній рівень доходу до служби, статус зайнятості та сімейні обов'язки суттєво відрізняються. Деякі можуть зазнати фінансових труднощів одразу після мобілізації, а інші — лише пізніше через тривалу відсутність на ринку праці. Тому програми підтримки повинні враховувати цю неоднорідність і надавати багаторівневу, модульну допомогу, наприклад, надзвичайні виплати, довгострокову допомогу в реінтеграції, перекваліфікацію та психологічну підтримку [55].

Нарешті, в умовах війни матеріальна та соціальна підтримка мобілізованих працівників є не лише гуманітарним питанням, а й питанням національної стійкості та військового морального духу. Забезпечення прозорості, справедливості та своєчасності підтримки сприяє зміцненню довіри громадськості та посиленню соціального договору. З цієї причини український уряд повинен не тільки підтримувати правові гарантії, а й регулярно контролювати їх виконання, залучати громадянське суспільство до нагляду та адаптувати найкращі міжнародні практики до внутрішнього контексту [90].

Отже, слід зазначити, що матеріальна та соціальна підтримка як вид соціального захисту мобілізованих працівників в Україні повинна еволюціонувати від вузької моделі, заснованої на доходах, до комплексної,

багатовимірної системи, що поєднує юридичні права, цифрові інновації, соціальну чутливість та гнучкість політики.

Розглядаючи виклики, пов'язані з цільовим наданням соціальної допомоги в умовах обмеженої інформації та поширеної неформальності, важливо дослідити альтернативні підходи, які успішно застосовуються в інших країнах, та оцінити їхній потенціал для адаптації до умов війни в Україні. Матеріальне та соціальне забезпечення мобілізованих працівників не може покладатися виключно на традиційне цільове надання допомоги на основі доходів; натомість слід розглядати комбінацію географічних, проксі-орієнтованих, орієнтованих на громаду та самовідбірних механізмів як доповнювальні стратегії. У посібнику «Система соціального захисту в Україні» О. О. Матрос підкреслює: «Держава зобов'язана забезпечити соціальний захист громадян, що включає матеріальне забезпечення у разі втрати працездатності, безробіття, старості та в інших випадках, передбачених законом» [104].

Одним з найпростіших, але найефективніших підходів є географічне таргетування. Направляючи ресурси в регіони, які непропорційно постраждали від військової мобілізації, внутрішнього переміщення або бойових дій, держава може швидше і з меншими адміністративними витратами охопити вразливі верстви населення. В Україні області та громади з високою концентрацією мобілізованих військовослужбовців або ветеранів, які повернулися з війни, особливо ті, що знаходяться на лінії фронту або в нещодавно деокупованих районах, повинні мати пріоритет у програмах житлової допомоги, продовольчої допомоги та підтримки сімей. Цей підхід відповідає практикам, які вже використовуються в інших сферах, таких як цільові субсидії та допомога внутрішньо переміщеним особам.

Додатковим і тоншим методом є використання проксі-тестування доходів (РМТ), яке ґрунтується на спостережуваних характеристиках домогосподарств, а не на прямих звітах про доходи. Цей підхід можна адаптувати до українських умов, використовуючи дані про розмір

домогосподарства, тип житла, місце проживання, історію зайнятості до мобілізації та задокументований військовий статус. Хоча проксі-тестування доходів не є бездоганим, воно менш схильне до маніпуляцій, ніж самозвітування про доходи, і було ефективно впроваджено в країнах з аналогічними обмеженими адміністративними можливостями. Україна може спиратися на свою існуючу цифрову інфраструктуру, включаючи платформу «Дія» та Єдиний державний реєстр ветеранів, щоб створити спрощену модель оцінки права на допомогу, яка мінімізує необхідність ручної перевірки, зберігаючи при цьому базовий рівень справедливості та інклюзивності.

Орієнтування на громаду є ще одним перспективним підходом, особливо актуальним у тісно пов'язаних сільських та малих міських середовищах України. Залучення місцевих військових адміністрацій, організацій ветеранів або громадських рад до виявлення найбільш вразливих сімей мобілізованих працівників може покращити контекстуальну точність програм соціального захисту. Хоча побоювання щодо захоплення елітою та фаворитизму є обґрунтованими, емпіричні дослідження інших країн показують, що ризики часто є меншими, ніж передбачається, і їх можна зменшити за допомогою прозорості та нагляду. Знання громади є неоціненними для виявлення нещодавніх труднощів, таких як раптова втрата доходу, переміщення сім'ї або погіршення здоров'я — факторів, які можуть бути непомітними в статичних реєстрах.

Паралельно Україна повинна розв'язати поширену проблему неповного використання доступної підтримки. Багато сімей мобілізованих працівників не отримують допомогу не тому, що вони не мають на неї права, а тому, що процес подання заяв є надто складним, погано інформується або стигматизується. Держава повинна спростити процедури за допомогою попередньо заповнених заяв, цифрового подання через Діа та мобільних сервісних підрозділів, які проактивно досягають військових баз та місцевих громад. Крім того, формулювання підтримки як права, заробленого службою,

а не як пільги, що підлягає ретельному контролю, може допомогти зменшити психологічні бар'єри та суспільну стигматизацію.

Військовий контекст також вимагає розгляду часткового універсалізму в наданні певних пільг. Наприклад, фіксована допомога на житло для всіх сімей мобілізованих військовослужбовців, незалежно від доходу, могла б забезпечити негайне покриття витрат і уникнути ризиків помилок виключення. Такий підхід буде особливо ефективним на початковому етапі мобілізації або під час активних бойових дій, коли швидка підтримка є критично важливою, а детальна перевірка є недоцільною. Пізніше можна буде додати більш індивідуалізовану допомогу, використовуючи вищезазначені методи таргетування.

Нарешті, необхідно звернути увагу на питання ефективності таргетування не тільки з погляду визначення рівня бідності, але й з точки зору прогнозування, хто, ймовірно, отримає найбільшу користь від різних форм допомоги. Хоча це вимагає вищого рівня адміністративної складності, пілотні програми та моделі машинного навчання можуть допомогти визначити, які підгрупи мобілізованих працівників — за віком, регіоном, сімейним станом або попереднім родом занять — мають найбільші шанси на успішну довгострокову реінтеграцію завдяки професійному навчанню, грантам на розвиток бізнесу або психологічній підтримці.

Безсумнівно, відповідь держави на матеріальні та соціальні потреби мобілізованих працівників в Україні повинна поєднувати швидкість та інклюзивність універсальних або категорійних програм із точністю географічного, проксі-орієнтованого та перевіреного громадою таргетингу. Спрощений доступ, інформаційно-просвітницька робота та чітке нормативне повідомлення про повагу та зобов'язання щодо захисників України є критично важливими.

Іншим важливим уроком є необхідність спрощення доступу та покращення сприйняття. Дослідження в таких країнах, як Малаві та Індонезія, показують, що складні процедури подання заявок та низький рівень

поінформованості можуть стримувати участь у соціальних програмах, навіть якщо є право на участь [50]. В Україні спрощення вимог до документації, автоматизація виплат для зареєстрованих військових сімей та зменшення стигматизації за допомогою інформаційних кампаній можуть значно покращити ефективність програми. Важливо, щоб підтримка розглядалася не як благодійність, а як форма інституційної вдячності та обов'язку перед тими, хто захищає державу.

З нормативної точки зору, чинна правова база України вже визнає право військовослужбовців на соціальний захист, зокрема в законах України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (1993), «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (1992) та інших галузевих актах. Однак ці закони потребують оновлення та операціоналізації, щоб відображати реалії воєнного часу, включаючи розроблення гнучких критеріїв придатності, міжвідомчу співпрацю та надання цифрових послуг.

Нарешті, міжнародний досвід показує, що в умовах недостатньої інформації оптимальним може бути терпимість до певного рівня помилок у визначенні цільової групи та включення універсального компонента в пільги для швидкості та охоплення. Наприклад, надання базового трансферту всім сім'ям мобілізованих військовослужбовців — без перевірки доходів — може забезпечити негайну допомогу та зміцнити соціальний договір. Потім, у міру поліпшення адміністративного потенціалу, можна надавати додаткову підтримку, використовуючи більш цільові підходи.

Україна має історичну можливість створити стійку та інклюзивну систему матеріальної та соціальної підтримки мобілізованих працівників. Упроваджуючи найкращі міжнародні практики у сфері цільової допомоги, використовуючи цифрову інфраструктуру та ґрунтуючи політику на юридичних та етичних зобов'язаннях перед своїми захисниками, держава може виконувати як захисну, так і трансформаційну роль у час національної кризи.

Ефективне розроблення політики має доповнюватися суворими механізмами оцінки результатів, виявлення прогалин та вдосконалення стратегій реалізації. У випадку матеріальної та соціальної підтримки мобілізованих працівників в Україні оцінка слугує не лише інструментом підзвітності, а й рушійною силою реагування та справедливості в умовах кризи, спричиненої війною. Міжнародна практика показує, що ефективні системи оцінки поєднують кількісні показники ефективності з якісними висновками, що дозволяє політикам оцінювати як масштаб, так і глибину впливу програми.

Одним із перших аспектів, що підлягають оцінці, є охоплення, тобто частка мобілізованих працівників та їхніх сімей, які фактично отримують передбачені пільги. Для цього необхідно інтегрувати адміністративні дані, військові записи та цифрові платформи, такі як Дія, щоб скласти динамічну картину бенефіціарів. Особливу увагу слід приділити групам, які мають високий ризик виключення: сім'ям на передовій або на нещодавно деокупованих територіях, внутрішньо переміщеним особам, неповним сім'ям або особам, які не мають доступу до цифрових технологій. Географічні інформаційні системи (ГІС) та картографування громад можуть надати просторову інформацію про райони, які недостатньо охоплені наявними програмами.

Окрім охоплення, важливим є вимірювання адекватності. Чи відповідають запропоновані пільги реальним потребам мобілізованих домогосподарств? Чи достатні житлові надбавки для компенсації витрат на переселення? Чи є психологічна підтримка своєчасною та доступною? Відповіді на ці питання можуть дати опитування та фокус-групи з бенефіціарами, а також показники вартості життя. Крім того, подовжене відстеження (де це можливо) може виявити, чи призводить підтримка до поліпшень економічної стійкості, психічного здоров'я або результатів реінтеграції з часом.

Адміністративне навантаження — ще один фактор ефективності програми, який часто не беруть до уваги. Тривалі процедури подання заявок, нечіткі правила щодо права на отримання допомоги або погана координація між агентствами можуть відлякувати сім'ї, які мають право на допомогу, від подання заявок. Тому інструменти оцінки повинні включати аудит процесів, який виявляє точки тертя в процесі взаємодії з користувачами, від інформування та подання заявки до затвердження та виплати. Такий аудит може бути особливо корисним для забезпечення того, щоб програми, розроблені з урахуванням принципу справедливості, не підривалися через оперативну неефективність.

Нова сфера оцінювання передбачає використання прогнозної аналітики для розуміння не тільки того, хто має право на участь, але й того, хто, найімовірніше, отримає найбільшу користь від різних форм підтримки. Наприклад, попередні результати можуть свідчити про те, що молодші демобілізовані працівники з дітьми на утриманні отримують непропорційно велику вигоду від житлових субсидій, тоді як старші ветерани можуть отримати більшу користь від цільових медичних послуг. Такі висновки можуть допомогти оптимізувати цільове спрямування програми, уникаючи при цьому універсального підходу [67].

Важливо, що оцінка не повинна обмежуватися аудитами «зверху вниз». Самі мобілізовані працівники повинні бути частиною механізмів зворотного зв'язку на основі участі. Анонімні опитування задоволеності, системи зворотного зв'язку на основі SMS або співпраця з асоціаціями ветеранів можуть сприяти збиранню даних у режимі реального часу, орієнтованому на користувачів. Упровадження цих механізмів у цикли програм може допомогти швидко виявляти та виправляти недоліки, а також формувати довіру серед бенефіціарів, як стверджують учені [58].

Нарешті, оцінка має бути основою для перегляду політики. Недостатньо лише діагностувати проблеми; необхідно створити системи для вжиття заходів на основі отриманих результатів. Успішні приклади з таких країн, як Бразилія

та Філіппіни, показують, що адаптивні програми — ті, що регулярно вдосконалюють свою структуру на основі даних моніторингу та оцінки (M&O) — з часом досягають кращих результатів та більшої легітимності [48]. В Україні така модель, що базується на зворотному зв'язку, могла б дозволити урядовим установам коригувати формули виплат, розширювати охоплення там, де рівень охоплення є низьким, або перенаправляти ресурси на більш ефективні заходи у міру зміни умов.

Отже, оцінка не є окремою політичною діяльністю, а невід'ємною складовою надання значущої підтримки мобілізованим працівникам. Поєднуючи кількісне відстеження, якісну взаємодію, цифрові інструменти та інституційне навчання, Україна може створити систему соціальної підтримки, яка буде не тільки захисною, але й адаптивною — таку, що вшановує своїх захисників за допомогою політики, заснованої на фактичних даних, реальних потребах та мінливих реаліях.

Роль соціального захисту набула нового значення та актуальності в Україні в умовах триваючої війни, особливо щодо матеріального та соціального забезпечення мобілізованих працівників та їхніх сімей. Це відображає ширші глобальні тенденції, що спостерігаються в країнах з низьким та середнім рівнем доходу, де мінливі соціально-економічні умови та зовнішні потрясіння змусили уряди розширити програми соціальної допомоги та страхування інноваційними способами. Україна, яка стикається з винятковим стресом війни, також переходить до більш інклюзивної та чутливої системи соціального забезпечення, побудованої на цифровій інфраструктурі, залученні громади та юридичних зобов'язаннях перед тими, хто захищає країну.

Однак Україна має багато спільних структурних особливостей, які становлять виклик для інших країн, що розвиваються або перебувають у перехідному періоді, зокрема великий неформальний сектор, нестабільність доходів, переміщення населення та обмеження інституційної спроможності. Ці реалії означають, що політика соціального захисту мобілізованих

працівників не може покладатися на традиційне цільове спрямування, засноване на доходах. Натомість Україна повинна знайти складний компроміс між використанням опосередкованих показників та залученням оцінок на рівні громади для виявлення найбільш нужденних, одночасно забезпечуючи справедливість та зменшуючи адміністративне навантаження. Це вимагає створення гнучких гібридних моделей цільового розподілу, які забезпечують баланс між точністю, швидкістю та доступністю, що є особливо важливим у періоди активної мобілізації та гуманітарної надзвичайної ситуації.

Окрім виявлення осіб, які мають право на допомогу, Україна також повинна забезпечити, щоб форма та структура допомоги були відповідними до контексту та мали трансформаційний характер. Досвід інших країн показує, що добре розроблені заходи — такі як безумовні або з невеликими умовами трансферти, житлові субсидії та психосоціальна підтримка — можуть зменшити ризик поглиблення бідності та соціальної ізоляції. У випадку України поєднання надзвичайної допомоги з довгостроковими програмами реінтеграції — такими як професійне навчання, гранти для бізнесу та послуги для сімей — може допомогти запобігти утворенню нових пасток бідності серед тих, хто служив.

Поширеність неформальної праці та тимчасової зайнятості також порушує складні питання щодо розвитку стійких систем соціального страхування. Традиційні інструменти, такі як допомога по безробіттю або пенсійні системи, що базуються на роботодавцях, можуть не охоплювати мобілізованих працівників, які повертаються до неформальних або нестабільних секторів економіки. Тому Україна повинна ретельно розробити інклюзивні моделі, які дозволяють добровільну участь, використовують державні внески для ветеранів та військовослужбовців, а також використовують мобільні технології для забезпечення доступності пільг.

В Україні однією з ключових гарантій соціального захисту мобілізованого працівника є збереження за ним місця роботи, посади та трудових правових відносин на період проходження військової служби.

Відповідно до частини 3 статті 119 Кодексу законів про працю України [98] у редакції Закону України від 01.07.2022 р. № 2352-IX [122], за працівниками, призваними на військову службу під час мобілізації, на особливий період, зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток — за умови, що таке збереження не скасовано окремим законом. Проте саме обов'язок щодо нарахування і виплати середнього заробітку було скасовано з 19.07.2022 року, що суттєво змінило процедури фінансового забезпечення таких працівників.

Тож роботодавець не зобов'язаний виплачувати середній заробіток, однак може ухвалити рішення про добровільні виплати, що кваліфікуються як заробітна плата відповідно до пп. 14.1.48 Податкового кодексу України [112]. Це рішення оформлюється наказом, у якому вказується сума та підстава виплати.

Питання фіксації процедурного механізму соціального захисту мобілізованих працівників є малодослідженим в українській правовій науці, однак поступово знаходить відображення у працях вітчизняних авторів. Так, О. Гнатенко підкреслює, що «в умовах збройного конфлікту соціальні гарантії потребують жорсткої регламентації, яка б дозволила забезпечити єдність адміністративної та фінансової відповідальності суб'єктів трудового права» [85]. Т. Савчук наголошує на необхідності деталізації процедур звітності та збереження трудових прав через окремий підзаконний акт Кабінету Міністрів України або профільного міністерства [128].

З огляду на скасування обов'язку роботодавця щодо нарахування та виплати середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу під час мобілізації (починаючи з 19 липня 2022 року відповідно до Закону України № 2352-IX), у практиці господарюючих суб'єктів виникла нова категорія — добровільні виплати мобілізованим працівникам. Ці виплати, хоч і не передбачені як обов'язкові, набули реального поширення в умовах соціальної відповідальності роботодавців, зокрема у великих підприємствах та установах публічного сектора. Такі виплати мають чітко визначений податковий і соціальний статус: згідно з підпунктом 14.1.48 Податкового

кодексу України [112] вони розцінюються як заробітна плата, що означає необхідність належного обліку, оподаткування та подання звітності до Державної податкової служби України.

Основним інструментом фіксації зазначених виплат у звітності є Додаток 1 до Податкового розрахунку з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ). Порядок його заповнення регламентується Порядком № 4, затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 року (у редакції зі змінами, чинними станом на 2025 рік) [120].

У цьому додатку необхідно заповнити низку ключових граф, зокрема:

- Графа 8 — категорія застрахованої особи. У більшості випадків для мобілізованого працівника встановлюється код «1», що відповідає найманому працівнику. Якщо йдеться про особу з інвалідністю, використовується код «2».
- Графа 10 — місяць, за який нараховано добровільну виплату. Слід чітко вказувати саме той календарний місяць, за який проводиться нарахування, навіть якщо виплата здійснена пізніше.
- Графа 14 — кількість календарних днів перебування у трудових відносинах протягом звітного місяця. Тут вказується фактичний період, протягом якого працівник не був звільнений, навіть якщо не виконував свої обов'язки у зв'язку з мобілізацією.
- Графи 16 та 17 — сума нарахованої добровільної виплати. Важливо розуміти, що така виплата має бути документально зафіксована у відповідному наказі керівника, а її розмір має бути економічно обґрунтованим (наприклад, прирівняним до посадового окладу, частини середньої зарплати або визначеним іншим внутрішнім актом підприємства).
- Графа 20 — сума нарахованого ЄСВ на зазначену суму виплати, яка, згідно із загальними правилами, становить 22% від суми,

але не може бути меншою за мінімальний страховий внесок, визначений законодавством.

Водночас у разі якщо роботодавець встановив добровільну виплату у розмірі, меншому за мінімальну заробітну плату, виникає обов'язок нарахування додаткового ЄСВ на різницю між фактичною виплатою і мінімальним розміром оплати праці, як передбачено частиною 5 статті 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Такий донарахунок здійснюється шляхом заповнення окремого рядка у Додатку 1:

- Графа 9 — код типу нарахування «13» (що означає донарахування до мінімального страхового внеску);
- Графа 18 — сума вказаної різниці;
- Графа 20 — сума додаткового ЄСВ, обчислена від цієї різниці.

Важливе уточнення: для осіб з інвалідністю, які є мобілізованими працівниками, обов'язок донарахування ЄСВ до мінімального рівня не застосовується. Цей виняток чітко зафіксовано у Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються коштом роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1170 від 22.12.2010 р., яка залишається чинною й у 2025 році.

Окремої уваги заслуговує питання трудової звітності, зокрема щодо Додатка 5, який стосується повідомлення про укладення або розірвання трудових договорів [118]. У контексті мобілізації працівника жодних записів у Додатку 5 не вноситься, оскільки така особа не припиняє трудових правовідносин з роботодавцем. Вона перебуває у статусі тимчасового увільнення від роботи з гарантіями, встановленими законодавством. Це відображає юридичну концепцію перерви в роботі без розірвання договору, яка вимагає ретельного дотримання процедур, але не змінює суті трудового статусу працівника.

Таким чином, навіть за відсутності трудової активності мобілізованого працівника за ним зберігаються трудові права, а у разі прийняття роботодавцем рішення про матеріальну підтримку виникають додаткові звітні зобов'язання, які мають бути реалізовані з дотриманням всіх вимог податкового та соціального законодавства.

Слід зазначити, що процедурне забезпечення права на відпустки мобілізованих працівників є одним із найменш досліджених, але юридично чутливих аспектів правового статусу таких осіб. За умов повномасштабної війни в Україні питання відпусток набуло нового змістового наповнення, пов'язаного як із гарантіями соціального захисту, так і з балансом між потребами обороноздатності та збереженням трудових прав громадян.

Насамперед згідно з частиною 2 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (у редакції після змін, внесених Законом № 3494-ІХ від 29.11.2023 р., чинним з 24 грудня 2023 року) [125], мобілізовані працівники мають право на грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки. Ця норма стосується також компенсації за додаткову соціальну відпустку, передбачену ст. 19 зазначеного Закону (для працівників, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи).

Ключова юридична новела — обмеження дії цієї норми у часі: право на компенсацію мають лише ті працівники, які були мобілізовані з 24 грудня 2023 року. Ті, хто був призваний раніше, такого права не мають, що, на думку деяких вчених, ставить під сумнів принцип рівності у праві на соціальний захист [145; 140; 141].

Згідно з положеннями ч. 2 ст. 24 Закону України «Про відпустки» виплата компенсації відбувається виключно за письмовою заявою працівника, яка подається не пізніше останнього дня місяця, у якому його було увільнено від роботи у зв'язку з мобілізацією. Це формулює чіткий процесуальний алгоритм, невиконання якого унеможлиблює реалізацію цього права.

Своєю чергою, питання включення періоду військової служби до стажу, що дає право на щорічну відпустку, врегульовано п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки. Відповідно до змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022 р., які набули чинності 19 липня 2022 року, цей період не зараховується до стажу. Однак за мобілізації до вказаної дати період служби зараховується до відпускнуго стажу, що підтверджує збереження диференційованого підходу. Така відмінність вказує на обмежену ретроспективність правових гарантій, яка потребує доктринального переосмислення у зв'язку з принципом правової визначеності.

Варто також враховувати, що відповідно до п. 5 ч. 7 ст. 10 Закону України «Про відпустки» особи, звільнені з військової служби, мають право на щорічну відпустку повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи у перший рік. Це відступ від загального правила, передбаченого ч. 5 тієї ж статті, що гарантує таким працівникам швидшу соціальну адаптацію та відновлення після виконання військового обов'язку.

Крім того, у контексті демобілізації Закон про відпустки гарантує право на відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів для працівників, які звільнилися після завершення особливого періоду (п. 20 ч. 1 ст. 25). Водночас реалізація цього права наразі заблокована, оскільки офіційно особливий період в Україні триває, а указу Президента про демобілізацію не прийнято.

Окремі категорії працівників, які після військової служби набули статусу учасників бойових дій або осіб з інвалідністю внаслідок війни, мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 14 календарних днів згідно зі ст. 162 Закону України «Про відпустки». Це право реалізується за наявності відповідного посвідчення, виданого відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-XII.

**Правила компенсації за невикористані дні відпустки  
у разі призову на військову службу**

Ситуація	Умови виплати компенсації	Які відпустки підлягають компенсації	Які відпустки не підлягають компенсації	Процедура оформлення
Призов на військову службу	Компенсація виплачується за бажанням працівника згідно з ч. 2 ст. 24 Закону України «Про відпустки»	- Щорічна основна та додаткові відпустки - Соціальна додаткова відпустка на дітей	Немає прямих обмежень, якщо право на відпустку виникло до призову.	Працівник подає заяву до останнього дня місяця, в якому його увільнено. Работодавець видає наказ. У разі пропуску строку — компенсація не виплачується, але відпустку можна використати після повернення.

Узагальнюючи, можна констатувати, що механізм надання та компенсації відпусток мобілізованим працівникам в Україні сформований у межах кількох важливих новел законодавства останніх років, однак містить численні часові обмеження та процедурні умови, що ускладнюють їх ефективне застосування. У цьому контексті доречно погодитися з думкою

Т. Б. Зінченко, яка зазначає, що «інструменти соціального захисту мобілізованих працівників повинні бути адаптовані до умов тривалої війни, а не до короткострокових викликів» [94].

Таким чином, на практиці ускладнена реалізація права на відпустку без збереження заробітної плати через відсутність офіційного оголошення демобілізації; добровільні виплати працівникам не мають належної державної підтримки; не всі періоди військової служби зараховуються до стажу для щорічної відпустки, а порядок звітності залишається адміністративно обтяжливим. З огляду на це доцільним є нормативне уточнення умов надання гарантій, запровадження податкових стимулів для роботодавців, які підтримують мобілізованих, а також розроблення єдиної цифрової системи обліку мобілізації працівників. Такий підхід сприятиме посиленню соціальної справедливості, спрощенню адміністративних процедур і забезпеченню реального, а не декларативного захисту прав працівників, які виконують військовий обов'язок.

У контексті нашого дисертаційного дослідження необхідно розкрити питання забезпечення трудових гарантій мобілізованих працівників у разі їх безвісного зникнення. Особливий аспект соціального захисту мобілізованих осіб полягає у збереженні за ними трудових прав і гарантій у період проходження військової служби. Законодавство України визначає чіткі підстави й межі реалізації таких гарантій, зокрема у випадках, коли працівник під час служби зникає безвісти.

Відповідно до ст. 119 Кодексу законів про працю України за працівником, який був призваний на військову службу, зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток. Ці гарантії поширюються також на випадки, коли мобілізований працівник перебуває на лікуванні внаслідок поранення або інших ушкоджень здоров'я, потрапив у полон, або визнаний безвісно зниклим.

Практична реалізація цієї норми означає, що у випадку повідомлення роботодавця про факт зникнення працівника під час виконання військового

обов'язку трудові правовідносини з ним не припиняються автоматично. Збереження посади та робочого місця триває до моменту його демобілізації або настання іншої юридично значущої події.

Зокрема, припинення трудових відносин у подібних випадках допускається лише за наявності відповідного рішення суду про визнання працівника безвісно відсутнім або померлим. Така правова позиція закріплена у пункті 8-2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, яка встановлює підстави для припинення трудового договору в разі смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Отже, до моменту офіційного судового рішення, яке підтверджує юридичний статус зниклої особи, роботодавець зобов'язаний дотримуватись принципу правової визначеності та забезпечувати реалізацію передбачених законодавством гарантій. Такий підхід є компонентом системи соціального захисту мобілізованих працівників, забезпечуючи не лише формальну збереженість трудових прав, а й правову основу для подальшого відновлення на роботі у разі повернення особи з полону чи встановлення її місцеперебування.

Важливим елементом системи матеріального та соціального забезпечення мобілізованих працівників є питання їх страхового статусу та доступу до відповідних гарантій під час проходження військової служби та в разі смерті. Українське законодавство забезпечує збереження трудових відносин для мобілізованих працівників під час проходження ними служби, проте на практиці виникають розбіжності у його застосуванні.

Всупереч формальному збереженню зайнятості, Пенсійний фонд України (ПФУ) у своєму листі від 21.03.2024 р. № 2800-030401-8/17515 роз'яснює, що мобілізовані працівники не вважаються застрахованими особами через відсутність активних сплат соціальних внесків під час проходження військової служби. Ця думка суперечить більш широкому тлумаченню українського законодавства, згідно з яким військовослужбовці залишаються застрахованими, оскільки їхні підрозділи виступають

платниками єдиного соціального внеску (ЄСВ) відповідно до ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI [121].

Юридичні визначення, надані вищезазначеним Законом і згадані в ст. 1 Закону України «Про обов'язкове державне соціальне страхування» № 1105-XIV, підтверджують, що застрахована особа — це особа, яка підлягає обов'язковому соціальному страхуванню і за яку сплачується або сплачувалася УСВ. Військовослужбовці однозначно відповідають цьому критерію [116].

Крім того, у разі смерті мобілізованого працівника допомога на поховання регулюється низкою нормативних актів. Закон України № 2011-XII «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (стаття 15) [124] та постанова Кабінету Міністрів України № 168 від 28.02.2022 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» передбачають компенсацію витрат на поховання та одноразову допомогу у зв'язку зі смертю у розмірі 15 мільйонів гривень для сімей загиблих військовослужбовців [111].

Процедура надання допомоги на поховання підкреслює необхідність надання оригіналу виписки з Державного реєстру актів цивільного стану громадян. Цей документ є необхідним не тільки для отримання коштів від ПФУ, але й для інших потенційних пільг.

Крім державних гарантій, роботодавці можуть на підставі заяви члена сім'ї надати фінансову допомогу на поховання з коштів підприємства. Згідно з податковим законодавством, у 2024 році можна надати до 8 480 грн без додаткових податкових зобов'язань.

Також необхідно зазначити, що відповідно до чинних норм військовослужбовці мають право на безоплатний проїзд усіма видами транспорту (за винятком таксі) у разі направлення у службове відрядження, на відпустку або до обраного місця проживання після звільнення. Крім того, передбачена можливість придбання квитків на проїзд для себе та членів сім'ї

позачергово, а також позачергова бронь місць у готелях на підставі посвідчення про відрядження. Такі положення мають особливу значущість з огляду на логістичну складність воєнного часу та сприяють оперативному виконанню завдань військової служби [117].

Витрати, понесені у зв'язку з перебуванням у відрядженні, також підлягають компенсації. До них відносяться добові виплати та підтвержені документально витрати на проживання. Такий підхід забезпечує належні соціально-побутові умови виконання службових завдань та сприяє підтримці морально-психологічного стану військовослужбовця.

Окремим елементом гарантій є врегулювання питань, пов'язаних із виконанням фінансових зобов'язань. Зокрема, військовослужбовці, які беруть участь у бойових діях, а також їхні законні партнери, звільняються від сплати штрафних санкцій, пені та процентів за кредитами (пункт 15 ст. 14 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»), за винятком випадків, коли кредит був взятий на купівлю нерухомості або автомобіля. Це положення покликане захистити мобілізованих осіб від фінансового навантаження, що могло б поставити під загрозу добробут їхніх родин.

Після звільнення зі служби держава гарантує низку компенсаційних виплат. Зокрема, передбачено одноразову допомогу у розмірі 4% місячного грошового забезпечення за кожен повний місяць служби, але не менш як 25% загального забезпечення. У певних випадках (звільнення за станом здоров'я, повернення з полону тощо) військовослужбовець має право на додаткову одноразову виплату — 50% забезпечення за кожен рік служби. Крім того, забезпечується право на пенсію згідно з нормами спеціального законодавства.

У разі загибелі військовослужбовця держава гарантує членам його сім'ї одноразову грошову допомогу у розмірі 15 мільйонів гривень, що є одним із найвищих рівнів компенсації в українській системі соціального захисту. Такий підхід свідчить про визнання виняткової ваги військової служби в умовах

збройної агресії та прагнення держави забезпечити належний рівень підтримки для родин загиблих.

Підсумовуючи, варто зауважити, хоча існують формальні суперечності в тлумаченні статусу застрахованих мобілізованих працівників, законодавча база підтримує їх безперервне соціальне забезпечення. Належна документація, насамперед витяг з Державного реєстру, залишається критичним фактором для отримання будь-якої форми допомоги на поховання або допомогу в разі втрати годувальника.

Незважаючи на величезні виклики, пов'язані з війною, Україна вже заклала основи для цифрової, заснованої на правах людини та прозорій системи соціального захисту. Такі інструменти, як платформа «Дія», у поєднанні з появою мереж ветеранів та громадянського суспільства, забезпечують потужну базу для виявлення потреб, розподілу допомоги та збору відгуків у режимі реального часу. Залишається інституціоналізувати адаптивні механізми для постійного вдосконалення, де оцінка та відгуки не є додатковими елементами, а є невід'ємною частиною управління програмою.

Україна має історичну можливість створити стійку, справедливу та орієнтовану на майбутнє систему матеріальної та соціальної підтримки мобілізованих працівників, яка не тільки захищає, але й надає можливості. Навчаючись на міжнародному досвіді та будуючи політику на реальних умовах життя своїх захисників, Україна може забезпечити, щоб соціальний захист став як запорукою безпеки, так і основою для відновлення та реінтеграції в найближчі роки.

Проте варто зауважити, що система соціальних гарантій для військовослужбовців в Україні характеризується глибокою структурною нерівністю між контрактними солдатами та мобілізованими за призовом, дарма що обидві категорії виконують однакові військові обов'язки. Ця нерівність створює ситуацію соціальної несправедливості, яка може підірвати моральний дух, довіру до держави та згуртованість Збройних Сил у період тривалого конфлікту.

Відповідно до Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (№ 2011-ХІІ від 20 грудня 1991 року), станом на 17 червня 2025 року всі категорії військовослужбовців мають право на базовий рівень підтримки. До нього входять доступ до безплатної медичної допомоги в установах Міністерства оборони, реабілітаційні послуги, санаторне лікування, протезування та репродуктивна допомога. Однак на практиці реалізація додаткових пільг сильно зміщена на користь контрактників.

Контрактники отримують широкий спектр фінансових та матеріальних стимулів, які недоступні для їх мобілізованих колег. До них належать виплати на переїзд у розмірі 50% місячної грошової допомоги на кожного члена сім'ї, компенсація за одяг та спорядження, не отримані при звільненні, а також доступ до пільгових житлових кредитів за програмою «Є оселя» з річною процентною ставкою лише 3%. Додаткові стимули включають одноразовий сертифікат на придбання автомобіля вартістю 150 000 грн, який видається одноразово після підписання контракту, та багаторівневу одноразову премію за вступ на службу (від 24 224 до 30 280 грн залежно від звання, станом на 2024 рік).

Крім того, контрактні солдати мають право на допомогу з житлом, включаючи компенсацію 50% первинного внеску за іпотечні кредити та додаткові виплати в розмірі 100 000 грн після першого та другого років служби. Що найважливіше, їм гарантується мінімум 12 місяців медичного страхування після закінчення служби. На відміну від цього, мобілізований персонал повинен покладатися на стандартні пільги при демобілізації, без будь-яких з перерахованих вище бонусів або гарантій.

Ця явна нерівність суперечить принципу рівного ставлення за рівну службу. Мобілізовані солдати часто піддаються таким самим або навіть більш інтенсивним оперативним випробуванням, проте їхній пакет соціального захисту залишається значно гіршим. Це не тільки порушує принцип

справедливості, але й сприяє зростанню соціальної напруги та інституційної зневаги.

Визнаючи цю прогалину, законопроект № 13296, зареєстрований у Верховній Раді в травні 2025 року, має на меті гармонізувати статус мобілізованого персоналу зі статусом контрактних солдатів. Він пропонує поширити на мобілізованих осіб виплати за переїзд, компенсацію за оренду житла, щомісячну допомогу в розмірі 30 000 грн та надбавку за час війни в розмірі 10 000 грн.

Прийняття цієї законодавчої ініціативи може значно зменшити розбіжність у пільгах та відновити відчуття справедливості серед осіб, які служать за різним правовим статусом, але виконують однакові обов'язки з оборони держави. Подолання цієї розбіжності є важливим не тільки з юридичної та етичної точки зору, але й для збереження стійкості та єдності оборонних сил України в критичний період її сучасної історії.

### **1.3 Медичне забезпечення як вид соціального захисту мобілізованих працівників**

Медична допомога як складова соціального захисту має особливе значення для України в умовах триваючої військової мобілізації та повномасштабної війни. Міжнародні норми для соціального захисту здоров'я, розроблені за допомогою таких інструментів, як Конвенція МОП про соціальне забезпечення (мінімальні стандарти) (№ 102), Рекомендація про мінімальні рівні соціального захисту (№ 202) та Загальна декларація прав людини, встановлюють обов'язок держав забезпечувати доступ до медичних послуг без фінансових труднощів. Ці принципи знаходять безпосереднє застосування у гарантуванні прав та захисту українських працівників, мобілізованих на військову службу.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (№ 2011-ХІІ) військовослужбовці мають право на безплатний медичну допомогу у військових медичних закладах, а за їх відсутності – у цивільних закладах коштом держави. Держава бере на себе відповідальність за надання медичної та соціальної допомоги особам, які отримали поранення під час служби. Таким чином, українська правова система вже містить механізми, що відображають принципи універсальності, адекватності та недискримінації, які лежать в основі соціального захисту здоров'я на міжнародному рівні.

Мобілізовані працівники в Україні щоденно піддаються фізичним та психологічним ризикам, що робить доступ до своєчасної, якісної та культурно прийнятної медичної допомоги необхідністю, а не привілеєм. Згідно з МОП однією з основних цілей соціального захисту здоров'я є забезпечення загального доступу до доступної медичної допомоги та гарантування доходів під час хвороби або непрацездатності. Система повинна гарантувати, що всі особи отримують необхідні послуги, такі як профілактична, лікувальна, реабілітаційна та паліативна допомога.

У сучасній системі соціального захисту медична допомога визнається основоположною гарантією, особливо для груп населення, що піддаються високому ризику, таких як мобілізовані працівники під час війни. Принципи, викладені у звіті ВООЗ «Соціальне медичне страхування: стале фінансування та прогрес у напрямку загального охоплення» [40], відповідають цілям поточної військової та соціальної політики України, спрямованої на захист здоров'я та гідності військовослужбовців. У цьому контексті можна виділити п'ять основних аспектів.

1. Медична допомога як основний компонент соціального захисту: ВООЗ наголошує, що медична допомога є не лише послугою, а й основним соціальним правом, що становить центральний елемент систем соціального захисту в усьому світі. Для України це підкреслює конституційний та законодавчий обов'язок гарантувати доступ до медичних послуг для всіх мобілізованих працівників, особливо тих, які отримали травми, захворіли або потребують реабілітації внаслідок військової служби.

2. Принципи фінансування для забезпечення сталого розвитку та солідарності: ВООЗ обґрунтовує необхідність сталого та справедливого фінансування, зазначаючи, що ефективний захист здоров'я вимагає спільної відповідальності через загальне оподаткування, обов'язкові внески на охорону здоров'я або гібридні моделі. Державні гарантії України для військовослужбовців (наприклад, через Закон України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей») відображають цей принцип, забезпечуючи мобілізованому персоналу безплатний та пріоритетний доступ до медичних послуг.

3. Розроблення покриття і включення населення: ключовим моментом у дослідженні ВООЗ є необхідність інклюзивності та об'єднання ризиків у системах охорони здоров'я. В українському контексті мобілізовані працівники становлять собою унікальну групу застрахованих осіб, і такі спеціальні заходи, як військові госпіталі, центри психологічної реабілітації та системи

телемедицини, повинні розглядатися як частина розширеної інфраструктури соціального захисту здоров'я.

4. Захист від ризиків та безперервність доходів: медичний захист пов'язується також з економічним захистом; проблеми зі здоров'ям без страхування часто призводять до бідності. Для мобілізованих працівників цей принцип підтримує аргументи на користь інтеграції оплачуваної відпустки через хворобу, допомоги по інвалідності та підтримки довгострокового догляду в їхні соціальні гарантії не тільки через Міністерство оборони, а й через загальну Єдину систему соціального страхування (ЄСВ).

5. Довгострокова стійкість та планування після конфлікту: ВООЗ закликає до створення сталих систем охорони здоров'я, котрі можуть протистояти кризам і обслуговувати вразливі верстви населення. З огляду на воєнні умови в Україні, включення мобілізованих осіб до комплексної системи медичного обслуговування після служби, що включає як соматичну, так і психічну реабілітацію, відображає найкращі світові практики та відповідає міжнародним стандартам, таким як Конвенція МОП № 102 та Рекомендація № 202 щодо мінімальних рівнів соціального захисту.

Важливо, що в українському контексті виявляється кілька проблем із впровадженням зазначених принципів у життя. Хоча законодавство передбачає право на медичні послуги, проте такі проблеми, як доступність спеціалізованої допомоги, післятравматична реабілітація та географічна доступність, залишаються актуальними, особливо для демобілізованих або поранених у регіонах, віддалених від великих міст, де кваліфікована медична допомога доступніша. Ці перешкоди збігаються з тими, що були визначені ВООЗ та Світовим банком на глобальному рівні: щороку близько 100 мільйонів людей потрапляють у бідність через медичні витрати, а 800 мільйонів витрачають на охорону здоров'я понад 10 % свого доходу.

Відповідність України цілям ЦСР, особливо ЦСР 3.8 щодо загального охоплення медичним обслуговуванням та ЦСР 1.3 щодо впровадження систем соціального захисту, є надзвичайно важливою для довгострокової безпеки

здоров'я її робочої сили. Війна підкреслила важливість надійної, інклюзивної системи соціального захисту здоров'я, здатної поглинати шоки та запобігати зuboжінню сімей через медичні потреби поранених або хворих солдатів.

У цьому центральну роль відіграє держава, як це закріплено в Рекомендації МОП № 202. Держава повинна гарантувати фінансову та адміністративну стійкість механізмів охорони здоров'я. В українській системі це бюджетування витрат на охорону здоров'я в рамках мобілізації в умовах війни, забезпечення доступу до послуг з охорони психічного здоров'я та надання фінансової підтримки під час тривалого відновлення та реабілітації.

Адекватність пільг, особливо для мобілізованих осіб, передбачає не тільки безплатний доступ до лікування, а й компенсацію за втрату доходу, підтримку у разі тривалої непрацездатності та послуги з соціальної реінтеграції. Закони України «Про збір та облік єдиного соціального внеску» (№ 2464-VI) та «Про обов'язкове державне соціальне страхування» (№ 1105-XIV) забезпечують основу для заміщення доходу у разі тимчасової або постійної непрацездатності, хоча їх застосування до мобілізованих має бути інтегровано з гарантіями, що стосуються військовослужбовців.

Відповідальність українського уряду поширюється на забезпечення передбачуваності прав: щоб пільги, послуги та медична допомога були чітко визначені в законодавстві, доступні на практиці та не підлягали довільним обмеженням. Таким чином, правова визначеність підтримує соціальну стабільність і заохочує мобілізованих працівників виконувати свої обов'язки, знаючи, що їхні права захищені.

Підсумовуючи, слід наголосити, що український випадок ілюструє практичну необхідність включення міжнародних принципів соціального захисту здоров'я до національної політики в умовах війни. Мобілізовані працівники, які стикаються з підвищеними ризиками та вразливістю, мають бути чітко визнані категорією осіб, що мають право на комплексний соціальний захист, з акцентом на доступній, адекватній та заснованій на правах медичній допомозі. Зміцнення цієї системи є як юридичним обов'язком,

так і соціальною необхідністю для стійкості України та її відновлення після війни.

Окремо необхідно розглянути питання оплати листків тимчасової непрацездатності мобілізованим працівникам.

Відповідно до чинного законодавства мобілізовані громадяни звільняються від виконання трудових обов'язків за своєю посадою (професією) на період проходження військової служби. Водночас згідно з частиною третьою ст. 119 Кодексу законів про працю України за ними зберігаються лише місце роботи й посада на час виконання військового обов'язку. Проте механізм компенсації втрати заробітної плати шляхом надання допомоги по тимчасовій непрацездатності на таких працівників не поширюється. Це зумовлено тим, що тимчасова непрацездатність, яка засвідчується електронним листком непрацездатності, не може бути компенсована за рахунок коштів соціального страхування у разі коли особа фактично не виконує своїх трудових обов'язків, а проходить військову службу. Отже, у таких випадках немає правових підстав для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності як компенсаційної виплати, що відшкодовує втрату заробітку<sup>1</sup>.

Натомість відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» військовослужбовцям, призваним на службу в рамках мобілізації, надається грошове забезпечення коштом Державного бюджету України. Цей механізм є елементом системи соціального забезпечення, що функціонує паралельно з системою соціального страхування, і передбачає специфічний підхід до гарантій мобілізованих осіб.

Таким чином, мобілізований працівник не є суб'єктом страхового випадку у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Його соціальні гарантії реалізуються через інший правовий механізм – систему грошового забезпечення військовослужбовців, що має публічно-правовий характер та функціонує за рахунок бюджетних асигнувань.

---

<sup>1</sup> За інформацією Державної служби України з питань праці. URL: <https://pratsia.in.ua/faq.php>.

Це відповідає принципу диференційованого підходу до правового регулювання соціального захисту осіб, що перебувають у спеціальних правових режимах, зокрема — в умовах воєнного стану.

Відповідно до чинного законодавства України держава гарантує право мобілізованим на одноразову грошову допомогу (ОГД) у разі травм або захворювань, пов'язаних зі службою. Це стосується як інвалідності, так і часткової втрати працездатності [119]. Основні положення:

- **Право на ОГД без групи інвалідності** виникає, якщо встановлено відсоток втрати працездатності медико-соціальною експертною комісією (ЕКОПФО) *протягом трьох місяців* після звільнення з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби).
- **Розмір виплати:**
  - Обчислюється як відсоток від *70-кратного прожиткового мінімуму* (3028 грн станом на 2024–2025 рр.).
  - Наприклад, при 25 % втрати працездатності сума складає приблизно  $25 \times 70 \times 3028 = 52\,990$  грн<sup>2</sup>.
- **ОГД при інвалідності:** залежить від групи та причинного зв'язку зі службою — від III (211 960 грн) до I (1 211 200 грн) групи.
- **Термін реалізації права** — три роки з моменту встановлення інвалідності чи втрати працездатності. Для військовослужбовців строкової служби три місяці після звільнення.
- **Відсутність строків на виплату ОГД:** закон визначає лише термін звернення, але не встановлює часові межі для здійснення виплати.
- У статті 16 «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» узаконено право на допомогу при травмах, пораненнях, контузях тощо, якщо встановлена інвалідність або часткова втрата працездатності [124].

---

<sup>2</sup> Роз'яснення Департаменту соціального забезпечення МО України про те, яку суму виплачують військовослужбовцю у разі встановлення інвалідності. URL: <https://mod.gov.ua/vidpovidi-na-poshireni-pitannya-gromadyan>.

Українська система соціального захисту мобілізованих включає механізм одноразової грошової допомоги, що розраховується на основі прожиткового мінімуму та ступеня втрати працездатності. Утім, застосування цих гарантій обмежується чіткими строками звернення до ЕКОПФО і військових комісій, а самі терміни виплат залишаються невизначеними — що може створювати ризики тривалих затримок для ветеранів через складну бюрократичну процедуру.

Мобілізовані працівники в Україні мають право на комплексну медичну допомогу в рамках національної системи соціального захисту. Це включає безплатне лікування у військових медичних закладах, що охоплює реабілітацію та протезування, відповідно до стандартів Міністерства оборони та Міністерства охорони здоров'я щодо військової медичної допомоги [unp.ua](http://unp.ua). Направлення та координація такої допомоги здійснюються безпосередньо відповідною військовою частиною.

Медична допомога охоплює як стаціонарне, так і амбулаторне лікування у військово-медичних закладах охорони здоров'я, що належать до системи Міністерства оборони України. Такі заклади забезпечують лікування гострих та хронічних станів, проведення оперативних втручань, спеціалізовану реабілітацію, психологічну підтримку, а також ортопедичне і стоматологічне протезування. Направлення на лікування здійснюється через відповідну військову частину. У випадках, коли необхідне лікування неможливо забезпечити в Україні, зокрема у разі складного протезування або реабілітаційних процедур, можливе направлення за кордон — за наявності висновку військово-лікарської комісії (ВЛК) та медичних підстав.

Відповідно до чинних процедур після проходження лікування або реабілітації військовослужбовці можуть отримати безоплатні путівки на санаторно-курортне лікування. Це передбачено для відновлення фізичного та психологічного здоров'я після участі в бойових діях чи перенесених поранень, контузій або захворювань, пов'язаних з проходженням служби. Це особливо корисно для поранених військовослужбовців, особливо тих, які отримали

серйозні травми, і відображає принцип цілісного відновлення, закладений в політиці військової охорони здоров'я України.

Окремим елементом медичного захисту є можливість реалізації права на збереження репродуктивної функції. У період дії воєнного стану військовослужбовці мають право на безоплатний забір, кріоконсервацію та зберігання власних репродуктивних клітин. Цей механізм передбачений наказом Міністерства охорони здоров'я України та виконується державними медичними установами за участю ліцензованих клінік, що мають відповідне технічне забезпечення. Держава гарантує оплату відповідних послуг у випадку, коли є обґрунтований ризик втрати репродуктивної функції внаслідок участі у бойових діях.

Фахівці у сфері медичного та соціального захисту військових наголошують на важливості комплексного підходу до організації медичної допомоги. Так, О. Сидоренко вказує, що «поєднання медичного лікування, соціальної підтримки та реабілітаційних заходів є основою ефективного повернення військовослужбовця до цивільного життя» [131, с. 57].

Водночас у фахових колах вказують на проблеми, пов'язані з тривалістю проходження ВЛК, недостатньою кількістю спеціалізованих закладів та потребою у міжвідомчій координації між МОЗ, Міноборони, Мінсоцполітики та органами місцевого самоврядування. У зв'язку з цим науковці, зокрема І. Якименко, закликають до формування єдиного реєстру поранених військовослужбовців для забезпечення прозорості процедур отримання медичної та соціальної допомоги [143].

О. Руднева наголошує, що інтегровані реабілітаційні послуги, включаючи протезування та психологічну підтримку, є необхідними для реінтеграції та загального благополуччя [79]. Закордонні дослідники Г. Барндоллар (Barndollar G.) і Д. Пластер (Plaster D.) також підкреслюють, що надійні системи медичної підтримки є життєво важливими для підтримання бойової готовності та продуктивності військовослужбовців [9].

Проте маємо констатувати, що серйозні виклики залишаються. На жаль, застарілі процедури продовжують перешкоджати доступу до пільг і впливають на результати лікування таких пацієнтів.

Але варто зазначити, що значним досягненням є відкриття спеціалізованих реабілітаційних центрів, таких як Центр «Суперлюди» у Львові, які надають високоякісні послуги з протезування, реабілітації та психологічної допомоги. Засновані у 2023 році, такі центри визнані Міністерством оборони і тісно співпрацюють з військовими медичними закладами для надання підтримки пораненим військовослужбовцям [78].

Загалом правова база та медична інфраструктура гарантують мобілізованим працівникам суттєвий захист здоров'я. Поєднання лікування у вітчизняних військових госпіталях, направлення за кордон у разі потреби та безкоштовні реабілітаційні програми, включаючи захист репродуктивного здоров'я, демонструють прихильність України до комплексної моделі соціального захисту своїх захисників. Однак для забезпечення повної реалізації законних прав та рівного доступу для всіх мобілізованих осіб необхідно усунути певні бюрократичні перешкоди та обмеженість ресурсів.

Отже, досі у медичному забезпеченні мобілізованих працівників спостерігається низка проблем.

Першою і найголовнішою є доступ до медичної допомоги. Так, дійсно в Україні відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» мобілізовані громадяни мають право на безоплатне медичне обслуговування, включаючи лікування у військово-медичних закладах, реабілітацію, протезування, санаторно-курортне оздоровлення та психосоціальну підтримку. Проте на практиці реалізація цих гарантій супроводжується низкою суттєвих труднощів. Серед ключових проблем слід зазначити тривалі та забюрократизовані процедури роботи військово-лікарських комісій (ВЛК), що нерідко унеможлиблює своєчасне призначення лікування або реабілітації. Як свідчить розслідування різних журналістських видань, частина мобілізованих вимушена проходити комісії

по кілька місяців, очікуючи необхідні документи та медичні рішення, що відкладає або повністю унеможлиблює подальше отримання медичної допомоги. Так, А. Хайдабрус (A. Haydabrus) та інші (International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022) аналізували записи лікувальних закладів Північного регіону (Харків) і нарахували різке зростання звернень мобілізованих зі стенокардією, депресивними розладами, постконтузійним синдромом. Вони зазначили, що система охорони здоров'я військових осіб не була готова до цього навантаження [36].

Окрім того, немає єдиного прозорого реєстру мобілізованих пацієнтів, що ускладнює комунікацію між закладами охорони здоров'я, військовими частинами, органами соціального захисту та Міністерством оборони. Тому значна кількість військових втрачається з поля зору системи, не маючи змоги отримати належне лікування або допомогу. Міжвідомча неузгодженість — ще один чинник, що гальмує процес забезпечення мобілізованих необхідними медичними послугами. Зокрема, процедура направлення на закордонне лікування або до санаторію часто супроводжується надмірними формальностями, відсутністю чітких термінів, логістичними труднощами та браком фінансування.

Аналізуючи міжнародний досвід, зокрема практики США та Австралії, можна виокремити ефективні інструменти подолання схожих проблем. У США система Veterans Health Administration передбачає можливість звернення ветеранів до цивільних медичних установ через програму Community Care, що дозволяє зменшити навантаження на державні шпиталі та пришвидшити доступ до лікування [54]. Однак і там зберігаються проблеми, пов'язані з якістю наданих послуг і складністю адміністрування. В Австралії значні затримки у виплатах компенсацій спричинили формування сторонніх підтримувальних структур, які забезпечують ветеранів психіатричною допомогою [62]. Ці приклади вказують на необхідність формування в Україні більш відкритої, децентралізованої та цифровізованої системи обліку й координації медичних послуг для військових.

На цьому тлі дедалі гучніше звучать голоси самих військових. За даними низки журналістських розслідувань, в Україні спостерігається зростання незадоволення серед поранених бійців, які часто залишаються сам на сам зі своїми проблемами, змушені оплачувати лікування самостійно або звертатися до волонтерів [23]. Така ситуація, попри формальні гарантії, сприймається військовими як зрада їх державою. Саме тому реформування медичного забезпечення мобілізованих працівників має стати одним з пріоритетів національної політики у сфері соціального захисту. Реалізація принципів електронного обліку, міжвідомчої взаємодії, співпраці з цивільним сектором медицини та прозорості процедур здатна не лише покращити якість медичних послуг, а й відновити довіру до держави з боку тих, хто її захищає.

Другою проблемою є компенсація тимчасової непрацездатності мобілізованих працівників, яка містить в собі декілька аспектів:

**А)** Недостатнє законодавче регулювання та наявні прогалини. Так, згідно з ч. 3 ст. 119 КЗпП України мобілізованим працівникам гарантується збереження місця роботи та посади, але не зарплати. Під час служби вони не отримують обов'язкову заробітну плату, відповідно ЄСВ не нараховується, і система загальнообов'язкового соціального страхування не передбачає компенсацію лікарняних для таких осіб. Тому лікування або хвороба, не пов'язані з бойовими діями, залишаються неконтрольованими державою, а доходи мобілізованих забезпечуються лише державним грошовим забезпеченням, що не покриває всі витрати поза зоною служби.

**Б)** Відсутність гнучких механізмів страхування. У сучасних соціальних системах в країнах, де діє страхівка на випадок тимчасової непрацездатності, роботодавці або страхові фонди виплачують лікарняні. Наприклад, International Workers' Compensation Report показує, що у 136 країнах існує підтримка в разі тимчасової інвалідності через виробничі інциденти [25]. Українська практика мобілізованих контрастує з цим: лікарняні не забезпечуються, навіть якщо хвороба розпочалась під час підготовки до мобілізації.

**В) Недостатня соціальна адаптація за часовими рамками.** Оскільки мобілізація дозволяє змінювати статус співробітника, втрата доходу для особи з хворобою поза фронтом призводить до виснаження резервів сім'ї. Державне забезпечення визначено лише для часу служби і не передбачає компенсацій у період нетрудової діяльності — наприклад, хвороб, що почались після демобілізації.

Такий державний підхід суттєво відрізняється від міжнародної практики. Зокрема, у США федеральні службовці, які отримали травми або захворіли в процесі виконання службових обов'язків, охороняються відповідно до Federal Employees' Compensation Act (FECA). Це законодавство передбачає медичну допомогу, компенсацію втрат заробітку (як правило, 66 ⅔ %) та реабілітацію; компенсація також діє у випадку смерті працівника [70].

У Бельгії працівники, які стали інвалідами внаслідок служби або служби в обороні, мають законодавче право на компенсацію та адаптацію робочого місця. Згідно з Anti-Discrimination Act від 10 травня 2007 року відмова у забезпеченні "reasonable accommodation" (розумних пристосувань) для інвалідів вважається дискримінацією, а роботодавець може отримати пільги для такої адаптації робочої обстановки [30].

Різниця між українською та міжнародною моделями є суттєвою: у розвинених країнах система компенсації та соціального забезпечення мобілізованих працівників охоплює широкий спектр ризиків — від втрати працездатності до професійної адаптації. Українська ж норма обмежується лише збереженням робочого місця без реальної виплатної підтримки, внаслідок чого працівник фактично залишається без захисту, якщо захворіє поза службовим середовищем.

Для України може бути надзвичайно корисним упровадження європейської системи реабілітаційних підходів: інтеграція гнучких механізмів медичної компенсації для мобілізованих, включення адаптації умов праці після поранень або втрати працездатності, як це діє в США та Бельгії. Це не

лише підвищить рівень соціальної справедливості та підтримки працівників, а й зміцнить психологічну довіру до держави, стимулюючи військову службу та відновлення після хвороб або травм.

Однією з найгостріших структурних проблем у системі соціального захисту мобілізованих осіб в Україні є інституційна фрагментація між ключовими державними суб'єктами, відповідальними за медичну та соціальну підтримку. Попри наявність законодавчих гарантій надання медичної допомоги військовослужбовцям, включаючи реабілітацію, протезування та психологічну підтримку, фактична реалізація цих прав часто ускладнюється через відсутність міжвідомчої координації. Зокрема, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство оборони, Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України та органи місцевого самоврядування функціонують у рамках розрізаних структур, що підриває формування єдиної системи управління пораненими або хворими військовослужбовцями.

Наступна проблема – це фрагментація взаємодії між МОЗ, Міноборони, Мінсоцполітики та органами місцевого самоврядування. Ця фрагментація призводить до процедурних затримок, втрати інформації, дублювання процесів і, в кінцевому підсумку, до недоступності своєчасних і адекватних медичних послуг. Наприклад, пацієнти можуть опинитися в пастці бюрократичних процедур під час переходу з військових лікарень до цивільних медичних закладів або під час отримання соціальних виплат і реабілітаційної підтримки. Відсутність єдиного реєстру пацієнтів поглиблює ці проблеми, оскільки установи часто працюють на основі застарілої або неповної інформації, що робить комплексне відстеження випадків практично неможливим.

Незалежні розслідування та журналістські репортажі висвітлили наслідки цієї системної дезінтеграції: поранені військовослужбовці часто залишаються в підвішеному стані, місяцями чекаючи на медичний висновок або направлення до фахівця. Це особливо критично в контексті

посттравматичного та протезного лікування, де час має вирішальне значення для успішного одужання.

Важливо наголосити на критичній ролі місцевих лікарів та медичного персоналу у формуванні оперативної, адаптованої до контексту системи охорони здоров'я. Маємо нагадати про іракський випадок, який демонструє [52], як відсутність централізованої координації та управління ресурсами значно ускладнює надання медичних послуг у регіонах, що постраждали від конфлікту. Аналогічно, в Україні роздробленість між Міністерством охорони здоров'я, Міністерством оборони, Міністерством соціальної політики та місцевими органами влади призводить до адміністративних та логістичних перешкод для мобілізованого персоналу в доступі до медичної допомоги, реабілітації та соціальних гарантій.

Досвід післявоєнного Іраку, проаналізований у згаданій публікації NIH, підкреслює важливий урок для України: відсутність комплексної та єдиної національної стратегії інтеграції осіб, які отримали поранення під час війни, у цивільну систему охорони здоров'я може призвести до тривалої маргіналізації, поглиблення інвалідності та довгострокової соціальної ізоляції. В Іраку брак структурної координації між військовими, урядовими та громадськими службами охорони здоров'я спричинив фрагментовану систему медичного обслуговування, за якої ветерани та жертви війни мають труднощі з доступом до послідовного спеціалізованого лікування після гострої фази травми [54].

Цей висновок є дуже актуальним для поточних викликів України. Незважаючи на офіційні гарантії безплатної медичної допомоги для мобілізованого персоналу, практичний перехід від військових до цивільних служб охорони здоров'я залишається пов'язаним з інституційними перешкодами. Демобілізовані та поранені військовослужбовці часто стикаються з перервами в наданні медичної допомоги, особливо на етапі реабілітації, через процедурні затримки, недостатнє фінансування регіональних лікарень та недостатню координацію між Міністерством оборони, Міністерством охорони здоров'я та Міністерством соціальної

політики. Ці прогалини особливо помітні у віддалених або постраждалих від війни територіях, де логістичні перешкоди ще більше обмежують доступ до необхідних протезних, психологічних або довгострокових реабілітаційних послуг.

Відсутність централізованого національного реєстру поранених та військовослужбовців, які проходять реабілітацію, у поєднанні з браком інтегрованої системи електронних медичних записів, поглиблює проблему. Пацієнти часто змушені самостійно орієнтуватися в бюрократичних процедурах системи охорони здоров'я, що призводить до повторних обстежень, затримок у направленні до фахівців та втрачених можливостей для своєчасного втручання. Психологічне навантаження, спричинене такою неефективністю, посилює травму від поранення та перешкоджає соціальній реінтеграції.

Експерти та аналітики все частіше закликають до термінового створення централізованого електронного реєстру поранених та травмованих військовослужбовців. Такий реєстр повинен збирати та систематизувати дані про медичний стан кожної особи, історію лікування, шляхи направлення та право на отримання пільг. Крім того, впровадження загальнонаціональної електронної платформи для направлення пацієнтів дозволить забезпечити безперервну координацію між військовими та цивільними медичними установами, поліпшити обмін даними та зменшити бюрократичні перешкоди [65].

Моделі таких країн, як США та Канада, є відповідними прикладами. Міністерство у справах ветеранів США використовує інтегровані платформи для відстеження медичних переміщень ветеранів по різних закладах [3], а Міністерство у справах ветеранів Канади співпрацює із зовнішніми страховими компаніями, щоб забезпечити безперервність надання медичної допомоги за допомогою уніфікованих реєстрів та систем відшкодування витрат [73].

Адаптація таких підходів до правової та адміністративної системи України не тільки підвищить ефективність медичного обслуговування мобілізованих осіб, але й відновить довіру громадськості до державних систем підтримки. Зрештою, інституційна синергія, що базується на цифровій інтеграції та скоординованому управлінні, є необхідною для виконання конституційних зобов'язань держави перед тими, хто був мобілізований для захисту національного суверенітету.

Ще в контексті нашого дослідження корисно звернути увагу на комплексний аналіз системи громадської медичної допомоги Міністерства у справах ветеранів США (VA). Проведений корпорацією RAND, він містить цінні висновки, що їх можна застосувати в контексті України, зокрема щодо організації медичної допомоги мобілізованим особам. Попри системні та історичні відмінності, основні висновки дослідження RAND висвітлюють інституційні практики, які можуть сприяти вдосконаленню підходу України до медичного обслуговування ветеранів як форми соціального захисту.

Відразу треба пояснити, що RAND Corporation — це один із найвпливовіших аналітичних центрів у світі, некомерційна організація, що займається дослідженнями та розробленням політичних рішень у сфері оборони, охорони здоров'я, безпеки, освіти, енергетики, інфраструктури та міжнародної політики.

У США Адміністрація охорони здоров'я ветеранів (далі – VA) надає медичну допомогу через інтегровану мережу лікарень та амбулаторних центрів. Однак через зростаючий попит та логістичні обмеження VA доповнює цю допомогу програмою Community Care, в рамках якої приватні медичні заклади лікують ветеранів коштом держави. Ця двоканальна модель усуває прогалини в географічному доступі та довгі черги, особливо для ветеранів із сільської місцевості, та підкреслює необхідність гнучкого та своєчасного доступу до спеціалізованих та загальних медичних послуг.

В Україні наразі не розроблена подібна двоканальна система. Хоча законодавство, зокрема Закон України «Про соціальний та правовий захист

військовослужбовців та членів їхніх сімей», гарантує доступ до лікування, реабілітації та психологічної підтримки, практичне надання такої допомоги ускладнюється бюрократичними затримками, відсутністю координації між міністерствами та відсутністю єдиного цифрового реєстру пацієнтів. Дослідження RAND підкреслює, що навіть у Сполучених Штатах, які мають міцну інституційну інфраструктуру, проблеми з координацією та обмеження в управлінні даними значно впливають на якість та доступність медичної допомоги. В Україні ці проблеми ускладнюються воєнними порушеннями та недорозвиненими цифровими системами.

Важливим є досвід США з інтеграції приватних постачальників послуг у державну систему. Практика VA демонструє, що аутсорсинг медичної допомоги не гарантує поліпшення доступу або якості. RAND зазначає, що попри значні інвестиції, час очікування на медичну допомогу в громаді часто був порівнянним або гіршим, ніж у закладах VA. Для України це означає, що будь-яка подібна програма повинна бути побудована з дотриманням суворих стандартів контролю якості, чітких критеріїв придатності та ефективного механізму направлення та подальшого спостереження. Просте розширення медичної допомоги на приватних постачальників без системного нагляду може призвести до повторення неефективності та нерівномірних результатів [28].

Іншим важливим аспектом є модель координації медичної допомоги та інтеграції даних, яка використовується VA. VA була однією з перших систем у США, яка запровадила електронні медичні картки, що дозволило краще управляти хронічними захворюваннями та поліпшити комунікацію між медичними командами [74]. Висновки RAND показують, що коли до справи долучається медична допомога на рівні громади, фрагментація даних та порушення координації збільшуються, що створює ризик дублювання послуг та поганих результатів лікування [31]. Для України це підтверджує необхідність створення загальної електронної платформи охорони здоров'я,

яка б забезпечувала безперервне направлення, відстеження та моніторинг шляхів лікування поранених та хворих військовослужбовців.

RAND також наголошує на особливих потребах ветеранів, особливо тих, які страждають на ПТСР, черепно-мозкові травми та розлади, пов'язані з бойовими діями. У США нездатність постачальників медичних послуг на рівні громади зрозуміти специфічні медичні та культурні проблеми ветеранів призвела до зниження якості медичної допомоги. Український досвід відображає цю проблему, де загальні цивільні медичні заклади часто не мають достатнього досвіду для лікування унікальних психологічних та фізичних травм, яких зазнали учасники бойових дій [69]. Це є аргументом на користь створення спеціалізованих програм навчання для лікарів громади та розроблення специфічних для ветеранів протоколів лікування.

Нарешті, дослідження RAND підкреслює важливість бюджетного планування та оцінки політики. Зростання витрат у США викликало занепокоєння щодо стійкості медичної допомоги на рівні громади, і RAND запропонував необхідність впровадження показників ефективності та механізмів контролю витрат. Україна, з її обмеженою бюджетною гнучкістю в умовах війни, повинна аналогічно надавати пріоритет економічно ефективним, масштабованим рішенням [72]. Створення пілотних програм, моніторинг ефективності та коригування політики щодо права на отримання допомоги на основі фактичних даних можуть допомогти Україні зменшити фінансове навантаження, одночасно забезпечуючи рівність у наданні медичної допомоги.

На закінчення, модель США, описана RAND, демонструє як потенціал, так і недоліки децентралізованої медичної допомоги ветеранам на рівні громади. Для України цей міжнародний приклад підтверджує необхідність структурованої координації між державними та недержавними медичними закладами, цифрових медичних карток, спеціалізованого навчання медичних працівників та розроблювання політики на основі фактичних даних. Впровадження цього досвіду може значно поліпшити систему медичної

допомоги як елемент ширшої стратегії соціального захисту мобілізованих працівників та ветеранів в Україні.

Ще одну проблему, яку слід виокремити, це інфраструктурні та логістичні виклики, позаяк в Україні мобілізовані військовослужбовці часто стикаються з суттєвими інфраструктурно-логістичними бар'єрами у доступі до медичного забезпечення. Такі перешкоди включають недостатню транспортну мережу, відсутність сучасних медзакладів поблизу, дефіцит спеціалістів та нерозвинутий механізм маршрутизації пацієнтів. Дарма що є гарантії безоплатного лікування та реабілітації, програми імплементації залишаються слабкими – низька ефективність диспетчеризації, відсутня прозора система обліку та перенаправлення пацієнтів, що значно знижує якість соціального захисту.

ВООЗ підкреслює критичну важливість географічної доступності для ефективності систем охорони здоров'я. Зокрема, програмні інструменти як AccessMod переконливо демонструють, що без належного транспортного сполучення навіть найкращі установи лишаються недоступними [4]. Досвід міжнародних гуманітарних систем показує: критерій «доступність» є одним з основних при оцінці доступності та якості послуг .

Варто відзначити приклад Superhumans Center у Львові – медичного центру, спрямованого на реабілітацію поранених мобілізованих та цивільних. Ініціатива відкрила можливості локального, концентрованого доступу до сучасної ортопедії, протезування, реконструктивної хірургії, реабілітації та психологічної підтримки. Центр лікує сотні поранених, проте масштаби залишаються недостатніми для покриття національної потреби — кількість травмованих оцінюється в десятки тисяч.

З міжнародного досвіду (наприклад, в межах гуманітарних криз у Сирії [56], Іраку, Судані) ВООЗ пропонує системи моніторингу геолокацій та доступності медичних ресурсів (HeRAMS), що дозволяють відстежувати функціонування закладів у реальному часі [66].

На основі найкращих міжнародних практик, таких як Адміністрація охорони здоров'я ветеранів у Сполучених Штатах, очевидно, що успішна модель залежить від проактивної міжвідомчої співпраці, індивідуальних шляхів реабілітації та географічної доступності медичної допомоги. Без таких системних реформ Україна ризикує повторити післяконфліктні провали інших країн, відсунувши своїх ветеранів на периферію системи охорони здоров'я, замість того щоб реінтегрувати їх як повноправних громадян, які отримують підтримку.

### **Висновки до 1 розділу**

1. Мобілізований працівник — це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем у момент оголошення мобілізації та яка на законних підставах призвана до проходження військової служби в Збройних Силах України або інших військових формуваннях під час мобілізації. Такий працівник тимчасово виконує обов'язки військовослужбовця, зберігаючи за собою статус працівника, а також має право на відповідні трудові, соціальні та матеріальні гарантії, передбачені законодавством на період мобілізації та після демобілізації, включаючи гарантії зайнятості, доходу, медичного забезпечення та реінтеграції у цивільне життя.
2. В Україні актуальною є необхідність переходу від вузької, орієнтованої переважно на доходи, моделі соціального захисту мобілізованих працівників до багатовимірної та інтегрованої системи, яка включає юридичні гарантії, цифрові інновації, соціальну адаптивність і цільову підтримку на основі різноманітних критеріїв (географічних, проксі-показників, орієнтованих на громаду).
3. Чинна правова база, хоча й гарантує збереження трудових прав мобілізованих працівників, має серйозні прогалини щодо фінансового забезпечення, зокрема після скасування обов'язку

роботодавців виплачувати середній заробіток, що знижує соціальну захищеність мобілізованих осіб.

4. Неоднорідність мобілізованих працівників (різний рівень доходів, сімейний статус, зайнятість до мобілізації) потребує розроблювання багаторівневих та модульних програм соціальної підтримки, які включатимуть як екстрені виплати, так і довгострокову підтримку реінтеграції, перекваліфікації та психологічної адаптації.

5. В умовах війни особливо важливим є застосування часткового універсалізму в наданні матеріальної підтримки мобілізованим особам, який дозволяє швидко реагувати на соціальні потреби в умовах браку часу та точних даних. Такі універсальні компоненти можуть бути доповнені більш точними цільовими механізмами на подальших етапах.

6. Українська система соціального захисту мобілізованих працівників потребує цифрової трансформації та інтеграції платформи «Дія», що дозволить здійснювати моніторинг у режимі реального часу, підвищити прозорість процесів надання допомоги та забезпечити оперативний зворотний зв'язок, скорочуючи адміністративні витрати і бюрократичні перешкоди.

7. Оцінка ефективності соціального захисту мобілізованих працівників має стати невід'ємним компонентом системи управління, який поєднуватиме кількісні та якісні показники, використовуватиме цифрові технології та адаптивні механізми для регулярного перегляду та вдосконалення політики. Такий підхід не тільки підвищує результативність підтримки, а й сприяє зміцненню довіри до держави в умовах соціально-економічних та воєнних викликів.

8. Медичне забезпечення мобілізованих працівників має стати пріоритетом державної політики соціального захисту, оскільки воно є не лише елементом виконання міжнародних зобов'язань України (зокрема, згідно з Конвенцією МОП № 102), але й основою для збереження

життєздатності трудового потенціалу країни в умовах тривалого воєнного конфлікту.

9. Нинішня система медичної допомоги військовослужбовцям і мобілізованим працівникам характеризується фрагментарністю, слабкою координацією між установами, обмеженим доступом до психологічної допомоги та недостатнім рівнем реабілітаційних послуг, що вимагає глибокої модернізації як нормативно-правової бази, так і медичної інфраструктури.

10. Створення мережі спеціалізованих державних центрів медичного та психологічного супроводу, які мають діяти на постійній основі як до, під час, так і після проходження військової служби, стало б помітним напрямом розв'язання проблеми. Ці центри повинні фінансуватися з державного бюджету та діяти за єдиними стандартами надання послуг.

11. Важливий крок – нормативне закріплення безперервності медичного страхування та соціальних гарантій для мобілізованих, включаючи доступ до високоспеціалізованої медичної допомоги незалежно від місця служби чи реєстрації. Це забезпечить рівність прав мобілізованих у медичному обслуговуванні.

12. Міжнародний досвід, зокрема моделі Ізраїлю, США та скандинавських країн, засвідчує ефективність гарантованої державою системи комплексної медичної підтримки мобілізованих, що охоплює не лише лікування, а й довготривалу психологічну реабілітацію та соціальну адаптацію після служби. Україна має адаптувати ці підходи до власних соціально-економічних умов. Імплементация вказаних змін потребує міжвідомчої координації за участі МОЗ, Міноборони, Мінсоцполітики та профільного парламентського комітету, а також активного залучення громадських організацій і міжнародних партнерів для розроблювання стандартів, здійснення моніторингу якості медичних послуг і підготовки фахівців з військової медицини та психіатрії.



## РОЗДІЛ 2

### Світовий досвід соціального захисту працівників, призваних на військову службу під час мобілізації

#### 2.1. Соціальний захист мобілізованих працівників у Державі Ізраїль

Держава Ізраїль представляє собою особливу і комплексну модель військової організації, сформовану геополітичними та безпековими реаліями, які визначають країну з моменту її заснування в 1948 році. Одним з наріжних каменів цієї моделі є інтеграція великомасштабних резервних сил у систему національної оборони. Приблизно 70% Збройних сил Ізраїлю (ЦАХАЛ) складають резервісти, багато з яких є цивільними особами, тимчасово мобілізованими для служби в періоди надзвичайних ситуацій, конфліктів або для проведення регулярних військових навчань. Ця подвійна ідентичність — як цивільних працівників і солдатів — за сумісництвом — ставить ізраїльських резервістів в унікальне правове та соціальне становище, яке вимагає специфічного та надійного захисного законодавства.

У відповідь на тривалі занепокоєння щодо зниження мотивації резервістів, відсутності системних заходів захисту та необхідності підтвердження соціального договору між резервістами та державою, Кнесет у 2008 році ухвалив Закон про резервну службу в Ізраїлі (також відомий як Закон про резерв). Цей закон кодифікував низку соціальних прав та обов'язків осіб, які виконують резервну службу, і ознаменував значну трансформацію підходу держави до військової служби. До цього законодавчого рубежу питання резервістів в основному регулювалися самими Збройними силами Ізраїлю (далі — ЗСІ), з мінімальним цивільним наглядом або правовим захистом для тих, хто постраждав від порушень, пов'язаних зі службою.

Ізраїль підтримує унікальну систему військової служби в резерві, в рамках якої звичайні громадяни — часто в розпалі цивільної кар'єри — можуть бути мобілізовані для виконання військового обов'язку. Ці мобілізовані

працівники, або резервісти, складають основу оборони Ізраїлю в надзвичайних ситуаціях, налічуючи близько 400 000 осіб [53]. На практиці лише невеликий відсоток з них регулярно призивається на службу (приблизно 1,5% населення проходить понад 20 днів резервної служби протягом трьох років), але в кризові часи резервісти дають змогу Армії оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ) швидко розширити свої ряди. Ця центральна роль резервістів має значні особисті витрати – переривання роботи, навчання, сімейного життя та економічної безпеки. Щоб пом'якшити ці труднощі, Ізраїль розробив комплексну правову та інституційну базу для захисту соціальних та економічних прав мобілізованих працівників.

У цьому підрозділі спробуємо провести аналіз механізмів соціального захисту мобілізованих працівників (резервістів) в Ізраїлі, зокрема:

1) правова база, що визначає статус і права резервістів, зокрема Закон про службу в резерві (2008) та пов'язані з ним законодавчі акти;

2) законодавчих та інституційних заходів для захисту трудових прав, гарантій зайнятості та доходів резервістів, включаючи компенсацію за службу, медичне страхування, підтримку сім'ї, пільги та програми реінтеграції;

3) висновків з наукових публікацій, аналізу політики, офіційної статистики та звітів про практику та ефективність цих заходів захисту в Ізраїлі. Важливо відразу зауважити, що підхід Ізраїлю забезпечує баланс між потребами національної безпеки та надійними соціальними гарантіями для тих, хто призваний на службу, а також як останні події (такі як війна 2023, 2025 року) випробували на міцність ці заходи та спонукали до їх вдосконалення.

Основне законодавство – Закон про службу в резерві, 2008 рік (часто зветься Законом про резервну службу). Прийнятий через 60 років після створення ЗСІ, цей закон став знаковою реформою, яка всебічно визначила структуру, обов'язки, права та захист резервістів. Його метою було інтегрувати систему резерву як невід'ємну частину ЗСІ, визнаючи при цьому унікальний внесок резервістів у державу. Закон 2008 року кодифікував ключові принципи: він окреслив процедури призову та обмеження служби, перерахував обов'язки

резервістів і, що найважливіше, детально описав їхні права та права на державну підтримку. Це стало відходом від попередньої практики, яка ґрунтувалася на загальному Законі про службу в збройних силах та спеціальних політиках; новий закон формалізував статус резервістів у спеціальному статуті.

Одним з важливих аспектів закону 2008 року є запровадження системи стримувань і противаг щодо повноважень військових над резервістами. Наприклад, закон обмежує можливість держави призивати резервістів у звичайних обставинах і встановлює щорічні обмеження на кількість днів служби в резерві [64]. Загалом, резервісти, які не є офіцерами, не можуть бути змушені служити більше 42 днів на рік (з нижчими обмеженнями протягом багаторічних періодів), а офіцери – не більше 84 днів протягом трьох років за звичайних умов [18]. Звичайні завдання з забезпечення безпеки були чітко обмежені 25 днями раз на три роки. Ці обмеження були покликані запобігти надмірному навантаженню на окремих осіб та їхніх роботодавців. Водночас закон забезпечує оперативну готовність, вимагаючи, щоб протягом цих днів було завершено все необхідне навчання та кваліфікацію.

Важливо, що Закон про резервну службу також передбачає надзвичайну мобілізацію резервістів. Згідно з розділом 8 закону (відомим як «Наказ 8»), міністр оборони, за згодою уряду, може мобілізувати будь-якого резервіста для необмеженої та негайної служби в надзвичайних ситуаціях, коли цього вимагає національна безпека. Фактично, оголошення війни або подібної надзвичайної ситуації скасовує звичайні часові обмеження. Ця влада була застосована 7 жовтня 2023 року, коли раптово спалахнула війна, що призвело до мобілізації понад 300 000 резервістів без фіксованої дати закінчення їхньої служби [37]. Таким чином, закон забезпечує баланс: резервісти в основному захищені від надмірного використання в мирний час, але повністю доступні для військових у разі екзистенційних криз.

Закон 2008 року не тільки визначив обов'язки, але й значно розширив зобов'язання держави щодо резервістів. Він ознаменував зміну політики від

сприйняття резервної служби виключно як особистого обов'язку до визнання її службою, що заслуговує на державну підтримку та винагороду. Наприклад, закон встановив додаткові форми компенсації, пільг та визнання служби резервістів [60]. Він зобов'язав Кнесет (парламент) та уряд більш ретельно контролювати справи резервістів: ЦАХАЛ повинен щорічно звітувати про необхідну кількість резервістів та стан їхньої підготовки для затвердження – це було різким збільшенням цивільного контролю над тим, що раніше було внутрішньою військовою справою. Вимагаючи від цивільних органів влади контролювати використання та догляд за резервістами, закон зменшив військову автономію та перетворив політику щодо резервістів на «тристоронні» відносини між військовими, резервістами та державою. Це сталося після періоду кризи в 1990–2000-х роках, коли організації резервістів лобіювали поліпшення умов та підзвітності через невдоволення підготовкою, оснащенням та ставленням (особливо після Другої ліванської війни 2006 року) [51]. Законодавство 2008 року було в основному відповіддю на цей тиск і мало на меті поліпшити становище резервістів та забезпечити належну підтримку їхніх жертв.

Серед найважливіших положень закону – посилення фінансових та соціальних пільг для резервістів. Хоча система оплати служби в резерві існувала і раніше (наприклад, базова грошова компенсація була передбачена поправками до Закону про службу безпеки у 1990-х роках), новий закон розширив розмір винагороди та офіційне «визнання» служби. Він прямо дозволяє державним установам надавати резервістам пільги або переваги (наприклад, при наймі на роботу або наданні послуг) як знак вдячності, без того, щоб це вважалось незаконною дискримінацією. З метою інституціоналізації вдячності законом також встановлено щорічний «День резервістів» для вшанування резервістів на національному рівні. Крім того, було створено спеціальний міністерський комітет для щорічного перегляду пільг резервістів, що свідчить про прагнення постійно адаптувати та вдосконалювати заходи підтримки [64].

Іншою тонкою, але значущою зміною стало схвалення більш «селективної» моделі резервної служби. Закон визнав, що збереження мотивації є ключовим фактором; він фактично закріпив практику, згідно з якою тих, хто не бажає служити, можна легше звільнити від служби, зосередивши ресурси на тих, хто служить. Закон закріпив тенденцію армії до селективної резервної служби, так що молоді чоловіки, які наполягають на звільненні з резерву, зазвичай звільняються від служби. Це відображає новий соціальний договір: замість того, щоб суворо примушувати всіх придатних осіб, держава надає потужну підтримку та стимули для заохочення охочих резервістів, тим самим рухаючись у напрямку напівдобровільної резервної сили. Паралельно з цим ІДФ створила посаду головного офіцера резерву (вперше в 2002 році) для професійного управління справами резервістів та представлення їхніх інтересів у військових та урядових структурах, ще більше інституціоналізуючи підтримку резервістів [63].

Окрім Закону про службу в резерві, система захисту резервістів в Ізраїлі підкріплюється іншими законами та нормативно-правовими актами:

- Закон про ветеранів (повернення до роботи) 1949 року (зі змінами): цей закон (прийнятий на початку існування держави та оновлений з часом) забезпечує базову захист зайнятості для солдатів та резервістів, які повертаються до цивільної роботи. Згідно з його положеннями роботодавець не може звільнити працівника через службу в резерві [76]. Якщо роботодавець прагне звільнити особу, яка перебуває на службі в резерві (більше двох днів) або протягом 30 днів після її служби, він повинен подати заявку на дозвіл до спеціальної Комісії з питань зайнятості при Міністерстві оборони та нести тягар доказування того, що звільнення не пов'язане з військовою службою. Цей закон, по суті, гарантує резервістам право на повернення до роботи після служби, і цей принцип був ще більше підкріплений пізнішими поправками (про які буде зазначено далі).

- Закон про національне страхування: законодавство Ізраїлю про соціальне забезпечення містить конкретні положення щодо надбавок за

службу в резерві та пов'язаних з цим пільг. Він покладає на Національний інститут страхування (далі НІС) відповідальність за компенсацію резервістам (через їхніх роботодавців або безпосередньо) втраченого доходу під час військової служби. Закон та положення НІС гарантують, що резервісти продовжують отримувати соціальне страхування та медичне страхування під час служби, а нещодавно вони були адаптовані для підтримки сімей резервістів у певних випадках (наприклад, надання грантів дружинам, які перебувають у неоплачуваній відпустці [46]).

- Закон про рівні можливості працевлаштування: у 2024 році цей антидискримінаційний закон було змінено, щоб заборонити дискримінацію не тільки на підставі військової служби в резерві (яка вже була захищена), але й на підставі того, що дружина перебуває на службі в резерві [76]. Це стало частиною більш широкого посилення захисту подружжя, визнаючи непрямий вплив робочого місця на сім'ї резервістів.

- Надзвичайні положення та накази: під час масштабних надзвичайних ситуацій уряд та НІС видали тимчасові положення для адаптації системи соціального захисту. Наприклад, після масової мобілізації в жовтні 2023 року надзвичайні накази дозволили роботодавцям вимагати від НІС відшкодування заробітної плати резервістів на щомісячній основі (замість після служби), щоб полегшити навантаження на грошові потоки. Аналогічно, тимчасові накази продовжили дію певних заходів захисту (таких як заборона звільнення подружжя резервістів під час мобілізації в воєнний час без спеціального дозволу) до кінця 2024/2025 року.

Підсумовуючи, можна сказати, що законодавча база Ізраїлю забезпечує всебічне регулювання статусу резервістів. Закон про резервну службу 2008 року є основним документом, що визначає права та обов'язки резервістів, а допоміжні закони забезпечують захист їхніх цивільних робочих місць, доходів та соціальних пільг. Ця база постійно оновлюється відповідно до мінливих потреб – від прагнення поліпшити умови після 2006 року до заходів воєнного

часу 2023 року – що відображає динамічну взаємодію між вимогами безпеки та імперативами соціального захисту.

У контексті нашого дослідження детально розглянемо права працівників та захист зайнятості для мобілізованих працівників. Так, одним з найважливіших аспектів соціального захисту мобілізованих працівників є гарантія зайнятості. З огляду на те, що резервна служба змушує працівників бути відсутніми на своїх цивільних робочих місцях протягом декількох днів або навіть місяців, ізраїльське законодавство містить жорсткі положення щодо захисту резервістів від несприятливих наслідків для зайнятості. Ці заходи покликані забезпечити, щоб ніхто не зазнав покарання у своїй кар'єрі за виконання військових обов'язків.

Роботодавцям заборонено звільняти або ставити в нерівне становище працівника через службу в резерві. Цей захист є всеосяжним: роботодавець не може звільнити працівника «за те, що він з'явився на службу в резерві, був призваний на службу в резерві або очікує призову, а також через частоту або тривалість його служби в резерві» [18]. Іншими словами, не тільки фактична служба, але навіть очікування або регулярність служби не можуть бути використані як привід для звільнення. Протягом періоду служби в резерві посада працівника повністю захищена законом. Ба більше, якщо служба резервіста триває більше двох днів поспіль, закон продовжує період захисту від звільнення на 30 днів після закінчення служби. Будь-яке звільнення протягом цього часу вважається пов'язаним з військовою службою і забороняється, якщо роботодавець не отримає попереднього схвалення від Комітету з питань зайнятості Міністерства оборони, довівши, що звільнення відбувається з причин, які не мають жодного відношення до служби [76]. Це, по суті, надає резервістам місячний буфер для повернення на роботу та адаптації без побоювання негайної втрати роботи. (Варто зазначити, що закон забороняє роботодавцям обходити це, враховуючи захист після служби як частину попередньо встановленого періоду попередження – [lexology.com](http://lexology.com) – час для будь-якого попередньо виданого повідомлення про звільнення фактично

зупиняється під час служби в резерві та протягом 30 днів після неї). Ці заходи захисту застосовуються навіть до працівників, працевлаштованих через агентства з працевлаштування, що гарантує захист контрактних та тимчасових працівників.

На практиці ці правила означають, що роботодавці повинні зберігати робоче місце резервіста, як якщо б він перебував у оплачуваній відпустці. Будь-який роботодавець, який бажає звільнити резервіста, який перебуває на службі (або незабаром після неї), стикається з високими вимогами: він повинен звернутися до спеціальної Комісії з питань зайнятості при Міністерстві оборони за дозволом, і тягар доказування лежить на роботодавці, який повинен продемонструвати, що звільнення не пов'язане з резервною службою. Ця комісія діє як потужний засіб стримування проти незаконних звільнень і додає рівень нагляду на користь працівника-солдата.

Окрім запобігання прямому звільненню, останні законодавчі зміни розширили захист на більш тонкі форми шкоди на робочому місці. У 2024 році була прийнята поправка (на основі досвіду мобілізації 2023 року), яка передбачає, що після повернення з резервної служби роботодавець не може знизити посаду або зарплату резервіста через його службу [11]. Раніше, хоча робоче місце мало бути збережене, не існувало чітких правил, які забороняли, наприклад, пониження працівника в посаді або скорочення його робочого часу/оплати праці після повернення. Нове положення усуває цю прогалину: резервіст повинен бути поновлений на посаді з тим самим рівнем доходу та посадовими обов'язками, що й до відправлення на службу. Єдиними винятками є випадки, коли такі зміни є наслідком законних загальних причин (наприклад, звільнення в масштабах всієї компанії відповідно до закону або колективного договору) або якщо заробітна плата працівника залежить від результативності його роботи, а його результативність дійсно знизилася з причин, не пов'язаних з роботодавцем (тобто це не є покаранням). По суті, не допускаються жодні каральні або опортуністичні зміни в умовах працевлаштування внаслідок відсутності на роботі через службу в резерві.

Окремо необхідно зупинитися на питаннях відпустки. Роботодавці зобов'язані дозволяти працівникам відсутність на роботі для проходження служби в резерві. Наказ про призов на службу має юридичну перевагу над будь-якими цивільними робочими зобов'язаннями; якщо виникає конфлікт (наприклад, працівник працює в секторі, який вважається «життєво важливим», і його також призивають до армії), військовий обов'язок має пріоритет. Однак уряд може оголосити певні підприємства «важливими підприємствами» під час надзвичайних ситуацій, видаючи «обов'язкові накази про утримання на роботі», щоб ключові працівники продовжували працювати, а не з'являлися в резерві [53]. У таких випадках зазвичай відбувається координація, щоб забезпечити функціонування критичної інфраструктури, але це особливі ситуації. Як правило, роботодавці не можуть відмовити працівнику в участі в тренуваннях або місіях резерву або покарати його за це — такі відсутності захищені законом, а час відсутності розглядається як виправдана відпустка, призначена урядом.

Іншим аспектом захисту є те, що будь-яка відсутність через службу в резерві вважається безперервною зайнятістю. Згідно із законом, період, який резервіст проводить на службі, зараховується до стажу роботи в компанії і не може бути використаний для перерахунку прав на пільги, що залежать від стажу. Наприклад, права на постійну роботу, накопичення пенсії або наступне підвищення по службі повинні розглядатися так, ніби працівник ніколи не залишав роботу. Якщо резервіст мав право на щорічну премію або мав отримати певні пільги, військова відпустка не може відкласти або скасувати ці терміни. Аналогічно, будь-який встановлений законом або договором строк попередження про звільнення подовжується на строк служби в резерві — роботодавець не може «вичікувати» закінчення строку попередження, поки працівник відсутній.

Цінним для нашого дослідження є досвід Ізраїлю щодо прав подружжя та сімей резервістів. Визнаючи, що мобілізація має вплив і на сім'ї, Ізраїль нещодавно запровадив захист на робочому місці для партнерів резервістів. В

середині 2024 року, в умовах тривалої мобілізації на війну в Газі, закон був змінений, щоб заборонити роботодавцям звільняти працівника через те, що його дружина (або співбатько їхньої дитини) перебуває на службі в резерві. Якщо, наприклад, чоловік жінки призваний на службу, і вона змушена поєднувати роботу та догляд за дитиною, її роботодавець не може звільнити її через незручності або упередження щодо сімей резервістів. Будь-яке таке звільнення, якщо буде доведено, що воно мотивоване службою партнера, вважається недійсним згідно із законом [59].

Крім того, як тимчасовий захід (дійсний принаймні до кінця 2025 року), навіть звільнення або неоплачувана відпустка, які не пов'язані безпосередньо зі службою, обмежуються під час тривалих мобілізацій. Якщо резервіст призивається за надзвичайним наказом «Стаття 8» або на строк не менше 21 дня, а роботодавець його дружини планував звільнити або відправити у відпустку дружину з інших причин, цей роботодавець тепер повинен подати заявку на дозвіл до Комітету з питань зайнятості Міністерства оборони, перш ніж продовжувати. Це застосовується за умови, що дружина повідомила роботодавця про призов резервіста протягом декількох днів після отримання повідомлення про заплановане звільнення. По суті, під час значної національної мобілізації за замовчуванням передбачається заморожування основних трудових дій, що стосуються дружин резервістів, щоб захистити сім'ї від подвійної економічної небезпеки (втрати обох доходів). Навіть надання дружині тривалої неоплачуваної відпустки (понад 30 днів) вимагає отримання дозволу [76]. Роботодавець зобов'язаний довести, що таке рішення є суто економічним і не пов'язане з військовою відсутністю партнера. Порушення можуть призвести до того, що Комітет з питань зайнятості накаже поновити працівника на роботі і навіть накладе штраф на роботодавця. Закон також чітко поширив поняття безперервності зайнятості на цих подружжя: якщо подружжя має взяти відпустку під час служби резервіста (наприклад, для догляду за дітьми), така відсутність «не перериває безперервність зайнятості і не впливає на права, що залежать від стажу роботи». Це нова форма захисту,

що відображає розуміння того, що призов резервіста часто фактично змушує членів його сім'ї брати на себе більші домашні обов'язки.

Окрім гарантії зайнятості, працюючі подружжя резервістів користуються невеликими зручностями, що полегшують їхнє навантаження. Важливою перевагою є те, що штатний працівник, чие подружжя перебуває на службі в резерві більше 5 днів і має дитину віком до 13 років, має право на скорочення робочого дня на одну годину з повним збереженням заробітної плати [64]. Це дозволяє батькам, які залишаються вдома, приходити пізніше або йти раніше для догляду за дітьми під час військової відсутності партнера, не втрачаючи зарплату і не використовуючи відпустку. Хоча ця пільга є скромною, вона визнає збільшення навантаження на подружжя у вихованні дітей і є ще одним способом, яким трудове законодавство підтримує сім'ї під час періодів служби в резерві.

З вищезазначеного можна дійти до висновку, що сильний правовий захист Ізраїлю створює культуру, в якій більшість роботодавців дотримуються вимог і підтримують співробітників-резервістів, оскільки це є як правовою, так і соціальною нормою. Роботодавці, які порушують ці положення, стикаються з правовими наслідками, включаючи можливі штрафи та цивільну відповідальність. Нещодавні поправки навіть передбачають фінансові санкції проти роботодавців, які незаконно звільняють або відправляють у відпустку дружину резервіста [91]. Загалом трудове законодавство, підкріплене національними настроями, що цінують військову службу, має на меті забезпечити, щоб ніхто не був звільнений за службу своїй країні. Під час інтенсивної мобілізації наприкінці 2023 року з'явилися деякі тріщини – з'явилися повідомлення про резервістів, які повернулися і виявили повідомлення про звільнення або примусове скорочення [1] – але це спонукало до швидкої законодавчої та громадської реакції з метою зміцнення дотримання законодавства.

Підсумовуючи, зазначимо, мобілізовані працівники в Ізраїлі користуються одними з найдієвіших заходів захисту зайнятості в світі. Закон

гарантує, що резервісти можуть залишити свої робочі місця для виконання обов'язків і повернутися до своєї кар'єри без змін – та сама робота, та сама зарплата і без штрафних санкцій – з додатковими гарантіями, які тепер поширюються на їхніх найближчих родичів на робочому місці. Ці заходи є фундаментальними для соціального договору про службу в резерві, запобігаючи економічним або професійним репресіям проти тих, хто виконує військові обов'язки.

Окремо висвітливо питання механізмів компенсації та фінансової підтримки. Служба в резерві часто означає втрату регулярного доходу або ділових можливостей. Щоб вирішити цю проблему, Ізраїль створив розгалужену систему компенсації та фінансової підтримки, щоб мобілізовані працівники (та їхні сім'ї) не зазнавали економічних збитків через свою службу. Основою цієї системи є допомога за службу в резерві, яку адмініструє Національний інститут страхування і яка доповнюється різними пільгами та покращеннями.

Окремо необхідно зупинитися на питанні оплати служби в резерві через національне страхування. Так, всі резервісти мають право на фінансову компенсацію за кожен день служби в резерві, яка фактично замінює зарплату, яку вони отримали б на цивільній роботі. Згідно із законом ця компенсація здійснюється через НІС – ізраїльське агентство соціального забезпечення, яке розглядає виплати за службу в резерві як одну зі своїх застрахованих пільг (аналогічно до допомоги по безробіттю або по вагітності та пологах). Механізм працює таким чином:

– *Для найманих працівників:* коли працівника призивають до служби, його роботодавець повинен продовжувати виплачувати йому звичайну заробітну плату та виплати протягом періоду служби в резерві, як якщо б ця особа активно працювала. Іншими словами, працівник отримує свою звичайну заробітну плату за графіком під час військової служби, зберігаючи фінансову стабільність. Потім роботодавець подає заявку до НІС

на відшкодування цих заробітних плат [lexology.com](http://lexology.com). НІС розраховує заробітну плату, на яку має право резервіст, на основі останніх доходів особи. Зазвичай формула бере валову заробітну плату за останні три повні місяці до служби і ділить її на 90, щоб отримати денну ставку. Ця денна ставка множиться на кількість днів служби в резерві (включаючи неповні дні, якщо це доречно). Закон гарантує, що всі складові регулярної заробітної плати будуть враховані – при розрахунку враховуються такі фактори, як нещодавня виплата по хворобі, відпускні та інші виплати, пов'язані із заробітною платою, щоб реально відобразити дохід, який резервіст міг би заробити [53]. Таким чином, гарантується, що компенсація є повною і справедливою, а не обмежується лише базовою заробітною платою.

Після обробки заявки НІС відшкодовує роботодавцю витрати до певної межі. Станом на 2023 рік відшкодування було обмежено 1582,17 ІСЛ на день (приблизно 450 доларів США) або 47 465 ІСЛ на місяць. Ця межа періодично коригується (відображаючи інфляцію заробітної плати). Для переважної більшості працівників це повністю покриває їхню заробітну плату. Якщо резервіст отримує високу заробітну плату, яка перевищує обмеження, закон все одно вимагає від роботодавця виплачувати працівникові повну заробітну плату, але роботодавець отримає від НІС лише максимальну обмежену суму [43]. І навпаки, якщо за формулою НІС сума вища за ту, яку фактично виплатив роботодавець (наприклад, через комісійні або коливання тощо), роботодавець повинен перерахувати надлишок працівникові, щоб той отримав повну належну йому допомогу. Наприклад, якщо місячна зарплата працівника становить 10 000 ІС, але на основі його останніх доходів НІС розраховує 12 000 ІС за період служби, роботодавець виплачує працівникові додаткові 2000 ІС на додаток до звичайної зарплати, після того як йому буде відшкодовано [11]. Це гарантує, що резервіст не втратить жодних доходів і навіть отримає

прибуток, якщо це передбачено розрахунком, – фактично це вбудований механізм захисту для повної заміни заробітної плати.

Також розглядається питання термінів здійснення цих виплат. Зазвичай роботодавці подають заявку на відшкодування НІС після завершення служби резервістом; потім НІС перераховує кошти роботодавцю, який звіряє виплату з працівником (сплачуючи будь-який залишок або вираховуючи будь-яку надміру виплачену суму). Однак під час масштабних мобілізацій (наприклад, війни 2023 року) така затримка може створити навантаження на підприємства, які раптово змушені нести великі витрати на оплату праці. У відповідь на це НІС видав тимчасовий наказ, що дозволяє роботодавцям вимагати відшкодування щомісяця протягом війни, замість того, щоб чекати до її закінчення. Ця надзвичайний крок допоміг зокрема малим і середнім підприємствам підтримати грошовий потік. Крім того, НІС закликав великі корпорації бути уважними до менших постачальників у цьому процесі, підкреслюючи дух національної солідарності.

– *Для самозайнятих та інших:* резервісти, які є самозайнятими або не отримують регулярну заробітну плату (наприклад, фрілансери, студенти або безробітні на момент призову), отримують свою заробітну плату безпосередньо від НІС. НІС розраховує їхню допомогу на основі доходів, заявлених до податкових органів (для самозайнятих осіб використовується середній показник доходу). Якщо особа не має доходів (ні як найманий працівник, ні як самозайнята особа), вона все одно отримує мінімальну добову допомогу, визначену законом – [lexology.com](https://www.lexology.com), що гарантує, що ніхто не залишиться без підтримки. Прямі виплати зазвичай зараховуються на банківський рахунок резервіста після подання ним сертифіката про проходження служби в резерві та форми заяви. Самозайняті особи також отримують пільги від НІС у вигляді скасування або відстрочки певних внесків на соціальне страхування, якщо вони зазнали

впливу тривалого призову (наприклад, НІС оголосив, що за несвоєчасну сплату внесків у місяці, на які вплинула війна, штрафи не стягуватимуться). Такий вид допомоги визнає, що самозайнятий резервіст не тільки втрачає час на роботі, але й може зіткнутися з штрафними санкціями за невиконання адміністративних зобов'язань; тому держава надає гнучкість.

Під час проходження служби в резерві та отримання компенсації НІС резервісти продовжують користуватися всіма соціальними пільгами, як якщо б вони працювали. Роботодавці зобов'язані продовжувати надавати всі звичайні пільги, пов'язані з працевлаштуванням, під час призову – це включає нарахування оплачуваної відпустки та лікарняних днів, внески до пенсійного фонду тощо, відповідно до будь-якого трудового договору або закону. Важливо, що роботодавці також продовжують утримувати внески на національне страхування та медичне страхування як частину заробітної плати, яку вони виплачують резервістам. Ці внески (які згодом компенсуються відшкодуванням НІС) означають, що покриття резервіста в рамках універсальної системи охорони здоров'я Ізраїлю та інших програм соціального забезпечення залишається безперервним. Сама допомога за резервну службу НІС вважається періодом сплати внесків для цілей соціального забезпечення. Фактично, НІС явно розглядає резервну службу як застрахований випадок, зберігаючи права особи (такі як накопичення тижнів для декретної відпустки, право на допомогу по безробіттю тощо) без змін [63]. Таким чином, з точки зору медичного страхування, мобілізований працівник залишається повністю застрахованим. Якщо резервіст або його утриманці потребують медичної допомоги під час служби, вони продовжують користуватися своїм цивільним фондом охорони здоров'я (Kupat Holim) як зазвичай, а будь-які травми або захворювання, отримані під час служби, покриваються військовою медичною системою і можуть дати резервісту право на додаткову підтримку (наприклад, допомогу по інвалідності від Міністерства оборони, як і будь-якому солдату).

Ізраїль ефективно соціалізує економічні витрати на службу в резерві в суспільстві через НІС. Роботодавці виступають первинним каналом для виплати заробітної плати, але в кінцевому підсумку уряд (через фонди НІС) несе фінансове навантаження компенсації резервістам. Ця модель запобігає надмірному покаранню окремих підприємств за участь їхніх працівників у військовій службі та гарантує, що резервісти не зазнають втрати доходу. Варто зазначити, що фінансування національного страхування здійснюється за рахунок обов'язкових внесків роботодавців, працівників та держави, що відображає спільну відповідальність за підтримку резервістів.

Слід вказати, що окрім стандартної заміни заробітної плати, Ізраїль протягом багатьох років запроваджував додаткову компенсацію для винагороди резервістів, особливо тих, хто часто або тривалий час перебуває на службі. Наприклад, резервістам, які перевищили певну кількість днів служби, виплачувалися одноразові премії або надавалися податкові пільги. Закон 2008 року прямо заохочував визнання резервістів через матеріальні та символічні винагороди. Роботодавці державного та приватного сектору іноді надають додаткові «премії резервістам» або вихідні дні працівникам, які виконують значну службу в резерві, в рамках дозволеного законом (який захищає таку позитивну дискримінацію).

У контексті мобілізації під час війни 2023 року – однієї з найбільших в історії Ізраїлю – виникли нові дискусії про компенсацію. Багато резервістів служили набагато довше, ніж зазвичай (в середньому 61 день лише за перші чотири місяці війни), що викликало занепокоєння, що фіксована допомога є недостатньою для тих, хто настільки довго відклав цивільне життя. На початку 2024 року уряд запропонував законопроект про підвищення мінімальної щоденної оплати резервістів до 310 шекелів (близько 85 доларів) для всіх. Він також натякнув на «додаткові пільги та права» для резервістів, особливо офіцерів, як було вирішено нещодавніми урядовими заходами –en.idi.org.il. Ці пільги включають зокрема, вищі оклади за тривалий стаж служби, пільги з муніципальних податків або пріоритет при наймі на роботу в державному

секторі, що має на меті компенсувати соціально-економічні витрати, які несуть сім'ї резервістів. Хоча підвищення оплати праці для всіх без винятку є корисним, експерти виступають за більш індивідуальний підхід до компенсації: наприклад, додаткові стипендії для студентів-резервістів, які в іншому випадку могли б бути змушені покинути навчання, або субсидії на догляд за дітьми для батьків-резервістів. Такі цільові заходи розглядаються з метою забезпечення адекватної підтримки осіб, які перебувають у різних життєвих ситуаціях (студенти, самозайняті, особи з низьким рівнем доходу тощо), якщо їх призивають на тривалий строк служби [47].

Іншим компонентом фінансової підтримки є те, що відбувається, якщо служба призводить до довгострокової втрати працездатності. Якщо резервіст отримує травму або стає інвалідом внаслідок служби в резерві, він має право на компенсацію та реабілітацію від Міністерства оборони (відповідно до ізраїльської системи для інвалідів-ветеранів), включаючи пенсії по інвалідності та медичну допомогу. Якщо резервіст гине під час служби, його сім'я має право на пільги як утриманці загиблих солдатів, такі як пенсії для вдів та пільги на освіту для дітей. Ці пільги виходять за межі звичайних виплат НІС, але є частиною ширшої системи соціального захисту, що визнає шкоду, заподіяну під час служби.

Податкові та пенсійні аспекти. Оплата резервної служби від НІС підлягає оподаткуванню податком на доходи і враховується в оподаткованому доході фізичної особи, але НІС та роботодавці координують відрахування належним чином. Резервісти не підлягають подвійному оподаткуванню; скоріше, оплата резервної служби є заміною звичайного доходу. Що стосується пенсійних внесків, оскільки роботодавці продовжують виплачувати зарплату (а отже, робити внески до пенсійних фондів) під час служби в резерві, пенсійні накопичення особи не залежать від терміну служби – внески продовжують сплачуватися як зазвичай. У випадках, коли відшкодування НІС перевищує зарплату (тобто додаткова виплата

резервісту), ця надлишкова сума зазвичай також враховується при розрахунку пенсійних внесків або може бути прийнята як одноразова премія.

Отже, як бачимо, система компенсацій Ізраїлю забезпечує безперервність доходів та фінансову стабільність мобілізованих працівників. Згідно із законом резервісти заробляють принаймні стільки ж, скільки їхня звичайна зарплата під час військової служби, з механізмами, що дають можливість заробляти більше (завдяки заохочувальним виплатам або подальшим преміям). Роботодавці отримують повну (або майже повну) компенсацію від системи соціального страхування. Це запобігає економічним труднощам, які в іншому випадку могли б завадити особам відгукнутися на призов до резерву. Система, хоч і складна, виявилася ефективною: під час нещодавньої надзвичайної мобілізації, незважаючи на те, що сотні тисяч людей були відкликані з роботи, НІІ та роботодавці змогли підтримати доходи переважної більшості цих сімей, продемонструвавши стійкість цієї моделі соціального захисту.

Насамкінець хочемо ще зупинитися на питанні медичного страхування та медичної допомоги мобілізованим працівникам в Державі Ізраїль, оскільки цей досвід є вкрай корисним для України в сучасних умовах.

Медичне страхування та медична допомога для мобілізованих резервістів забезпечуються за допомогою поєднання цивільної системи охорони здоров'я Ізраїлю та військових медичних служб. Ключовим елементом соціального захисту є забезпечення того, щоб резервісти та їхні утриманці не втрачали доступ до медичної допомоги, коли резервіст призивається на службу, а також щоб будь-які травми або проблеми зі здоров'ям, що виникли під час служби, були належним чином ліковані та компенсовані [42].

Усі ізраїльтяни охоплені національною системою медичного страхування, а внески на медичне страхування працюючих осіб зазвичай вираховуються із заробітної плати. Під час служби в резерві, оскільки роботодавці повинні виплачувати заробітну плату та продовжувати всі

відрахування, страхові внески резервістів (податок на охорону здоров'я) сплачуються як зазвичай [51]. Роботодавець утримує внесок на медичне страхування із заробітної плати, яку він виплачує під час служби в резерві, і перераховує його разом з іншими внесками НІС. Таким чином, членство резервіста в організації з підтримання здоров'я (НМО або *kupat holim*) залишається без змін. Сім'я резервіста продовжує користуватися медичними послугами без змін. З точки зору системи охорони здоров'я, нічого не змінюється – особа залишається застрахованою, а внески сплачуються вчасно (субсидуються роботодавцем та НІС протягом періоду служби).

Водночас, коли резервісти перебувають на дійсній службі, будь-яка медична допомога, пов'язана з їхньою службою (бойові поранення, нещасні випадки під час навчання або хвороба під час служби), надається медичним корпусом ЗСІ безкоштовно для особи. Протягом терміну служби вони фактично розглядаються як звичайні солдати, маючи доступ до військових клінік та польових госпіталів. Якщо резервіст отримав травму або захворів під час служби, він може отримати негайне лікування через армію. У разі серйозних травм особа може бути госпіталізована в цивільні лікарні, але за рахунок військових (завдяки координації між Міністерством оборони та фондами охорони здоров'я).

Якщо виникає медичний стан, який не пов'язаний з військовою службою (наприклад, резервіст застудився або йому потрібно поповнити запас ліків під час перебування на базі), ЗСІ все одно надає тимчасове медичне обслуговування, але для будь-якого тривалого лікування резервіст також може скористатися своєю цивільною медичною страховкою за потреби. На практиці резервісти завжди можуть повернутися до своїх цивільних прав на медичне обслуговування, якщо це зручніше, оскільки вони залишаються застрахованими.

Важливим аспектом соціального захисту є довгострокове забезпечення тих, хто страждає від наслідків служби для здоров'я. Ізраїль має спеціальну систему для інвалідів-ветеранів та сімей загиблих солдатів. Якщо резервіст

отримав травму під час служби в резерві або під час навчання, він має право подати заявку на визнання інвалідом-ветераном ЦАХАЛ. Такими випадками займається Відділ реабілітації Міністерства оборони. Визнані особи отримують пенсії по інвалідності, медичне лікування, реабілітаційні послуги, психологічну допомогу та іншу підтримку відповідно до ступеня інвалідності, так само як і професійні військовослужбовці або призовники, які отримали травми. Це важлива система соціального захисту: резервісти (які часто є старшими за віком і мають сім'ї) можуть бути впевнені, що якщо вони отримають травму під час служби на благо країни, держава подбає про їхні медичні потреби та компенсує втрату працездатності. Так само, якщо резервіст загинув у бою, його найближчі родичі отримують від держави допомогу для вдів та сиріт (щомісячні стипендії, гранти), а також інші види підтримки (оплата навчання дітей, допомога з житлом тощо). Ці заходи регулюються окремими законами (наприклад, Законом про сім'ї загиблих солдатів), але вони доповнюють систему соціального захисту, покриваючи найгірші наслідки.

Цікавою для України є практика щодо охорони праці та захисту робочих місць у разі травмування. Так, якщо резервіст тимчасово не може повернутися до своєї цивільної роботи через травму, отриману під час служби, його права на працю залишаються захищеними. Роботодавець не може звільнити його за непридатність до роботи відразу після служби, і вступають в дію механізми лікарняного або інвалідного відпустки. Багато роботодавців в Ізраїлі, розуміючи патріотичний характер служби в резерві, виходять за межі мінімальних законодавчих вимог, щоб сприяти одужанню – наприклад, дозволяючи гнучкі дати повернення або полегшені обов'язки на певний період. Тут також відіграє роль національне страхування: у разі короткострокової непрацездатності резервіст може отримати компенсацію за травму або допомогу по хворобі через НІС, а у разі тривалої непрацездатності, як зазначалося, відповідальність бере на себе Міністерство оборони.

Ізраїль гарантує, що мобілізовані працівники залишаються повністю застрахованими медичною страховкою та отримують будь-яку необхідну

медичну допомогу під час та після служби. Подвійне покриття – безперервність цивільного медичного страхування та військові медичні послуги – забезпечує захист від усіх непередбачених ситуацій, пов'язаних зі здоров'ям. Цей інтегрований підхід означає, що резервіст не повинен турбуватися про медичні рахунки або втрату медичного обслуговування для своєї сім'ї під час служби. Це є важливою частиною соціального договору, який заохочує громадян до служби, знаючи, що їхні медичні потреби та потреби їхніх близьких будуть захищені.

Варто звернути увагу на позитивну практику Ізраїлю щодо підтримки та пільги для сімей резервістів. В Україні, на жаль, цей аспект взагалі залишається досі поза увагою держави.

Окрім основної компенсації резервісту, існують додаткові фінансові пільги для сімей:

- Допомога для подружжя. У рамках поправок 2024 року Національний інститут страхування отримав повноваження виплачувати спеціальну допомогу подружжю резервістів, які були відправлені у неоплачувану відпустку через службу резервіста. Ця допомога виплачується за ставкою, еквівалентною допомозі по безробіттю, і призначена для забезпечення доходу сім'ї, якщо робота працюючого подружжя призупинена [29]. По суті, якщо роботодавець не може дозволити собі утримувати подружжя в штаті (навіть з урахуванням законодавчих обмежень, деякі подружжя можуть добровільно взяти неоплачувану відпустку для догляду за дітьми), держава втручається, щоб забезпечити їм стипендію. Це був тимчасовий захід (до 2024 року) з огляду на воєнні обставини, але він може бути продовжений або стати постійним залежно від потреби. Це показує адаптивний характер соціального захисту — виявлення прогалин і швидке створення засобів захисту, щоб сім'ї не залишалися без засобів до існування.

– Догляд за дітьми та освіта: ЗСІ та різні національні урядові організації координують свої дії для підтримки сімей резервістів, які перебувають на службі [64]. Наприклад, під час тривалих операцій місцеві муніципалітети та групи волонтерів часто організують програми догляду за дітьми, репетиторство для дітей або громадські заходи, щоб допомогти сім'ям, в яких один з батьків перебуває далеко. Хоча це не закріплено в законі, це є частиною інституційної мережі підтримки, яка доповнює офіційні державні пільги. Школи в Ізраїлі також, як правило, з розумінням ставляться до дітей резервістів, пропонуючи гнучкість у разі будь-яких емоційних або логістичних проблем.

– Податкові пільги та знижки. Уряд іноді надає податкові пільги або звільнення від сплати зборів сім'ям резервістів у надзвичайних ситуаціях. Наприклад, муніципальні податки (податки на нерухомість) можуть бути зменшені на період тривалої служби резервіста, або комунальні служби можуть відстрочити оплату рахунків. Ідея полягає в тому, щоб полегшити фінансові витрати сімей, які тимчасово мають менший дохід або стикаються з додатковими витратами (наприклад, на догляд за дітьми). Крім того, сім'ї тих, хто служить в операціях з високим рівнем ризику, можуть отримати пріоритет у певних державних послугах як форма вдячності.

Підтримка сімей, які втратили близьких, та інвалідів-резервістів. Хоча ми сподіваємося, що це ніколи не знадобиться, як зазначає А. Хейман (Heimann A.), Ізраїль має давно встановлені програми для сімей загиблих або інвалідів-військовослужбовців, включаючи резервістів. Якщо мобілізований працівник гине під час служби, його сім'я визнається сім'єю, яка втратила близьку людину. Вони отримують фінансові пенсії від Міністерства оборони, одноразові виплати та низку пільг (таких як безкоштовне навчання для дітей, допомога з житлом, психологічна підтримка) [38]. Аналогічно, якщо резервіст

отримав важкі травми і не може відразу повернутися до цивільної роботи, сім'я може отримати тимчасову допомогу з доходами, а держава покриває витрати на медичну реабілітацію. Ці заходи гарантують, що сім'ї не залишаться самі після трагедії, що сталася під час служби на благо країни.

Отож, підтримка Ізраїлю сімей мобілізованих працівників багатогранна: юридична гарантія збереження робочого місця для подружжя, фінансова допомога у разі потреби та міцна соціальна мережа, яка допомагає їм впоратися з труднощами. Основний принцип полягає в тому, що коли громадянин йде на службу, держава і суспільство повинні підтримувати його сім'ю. Це не тільки надає негайну допомогу, але й підсилює готовність громадян служити, знаючи, що про їхніх близьких подбають під час їхньої відсутності.

Ізраїльська система соціального захисту мобілізованих працівників часто наводиться як приклад балансу між правами цивільного населення та потребами військових. Аналіз її функціонування та наукових досліджень з цього питання дав можливість виявити п'ять ключових аспектів, які необхідно запозичити для України:

1. Адаптивна еволюція законодавства. Законодавча база постійно адаптувалася до мінливих обставин та відгуків. Закон про резервну службу 2008 року був результатом уроків, винесених з попередніх десятиліть, зокрема зниження мотивації резервістів та громадського обурення після війни 2006 року щодо недостатньої підготовки та підтримки. Дослідники Йонат Рейн-Сапір (Yonat Rein-Sapir) [64] та Еял Бен-Арі (Eyal Ben-Ari) [34] описують прийняття закону 2008 року як «попереджене кризою між резервістами та військовими» та спричинене лобіюванням організацій резервістів з метою поліпшення умов – [researchgate.net](https://www.researchgate.net). Завдяки формалізації прав резервістів та залученню Кнесету до нагляду, закон зменшив автономію військових, але підвищив прозорість та довіру. Це було сприйнято як позитивний розвиток у цивільно-військових відносинах, що гарантує, що військові не можуть зловживати використанням резервістів без відповідальності, а резервісти

мають право голосу (хоча і непряме) через політичні канали. Результатом стало створення більш стійких резервних сил, де солдати відчували, що їхній внесок цінується і підтримується законом.

Після 2008 року були внесені подальші уточнення. Швидкі поправки, внесені в 2023–2024 роках у воєнний час, демонструють оперативність системи: коли тисячі резервістів та їхніх подружжя зіткнулися з реальними проблемами (звільнення з роботи, фінансові труднощі) попри існуючі закони, уряд і законодавці вжили заходів для посилення захисту [39]. Ця адаптивність є критично важливою особливістю — політика соціального захисту є ефективною лише в тому випадку, якщо вона реалізується, а Ізраїль продемонстрував готовність коригувати законодавство для досягнення бажаних результатів у сфері захисту.

2. Широке охоплення, незначні прогалини. Загалом, поєднання гарантованої заробітної плати, гарантій зайнятості та соціального забезпечення працює добре. Більшість роботодавців дотримуються вимог і навіть перевищують їх у підтримці резервістів. Суспільна норма в Ізраїлі полягає в повазі до служби в резерві, що підкріплює законодавчі вимоги. Однак траплялися і недоліки. Під час масштабної мобілізації 2023 року ЗМІ та опитування показали, що дехто з роботодавців намагався обійти закон, наприклад, звільняючи працівників безпосередньо перед тим, як вони могли отримати захист (передбачаючи призов), або тиснучи на подружжя, щоб вони звільнилися. Деякі резервісти, повернувшись, виявили, що їхні посади були дещо понижені або скорочені. Ці випадки викрили сфери, що потребують уваги. Політична реакція (нові закони та більш суворе їх виконання) полягала в тому, щоб однозначно дати зрозуміти неприйнятність таких дій.

З точки зору статистики, Національний інститут страхування Ізраїлю щороку обробляє десятки тисяч заяв про резервну службу, розподіляючи значні кошти. У мирні роки система обробляє рутинні тренування, а в роки війни – різке збільшення кількості заяв. Результати діяльності НІС наприкінці 2023 року були значними — протягом кількох тижнів він опрацював заявки

сотень тисяч резервістів, видавши авансові виплати. Це стало випробуванням для надійності механізму компенсації; в цілому він витримав випробування, хоча спочатку були зафіксовані деякі затримки та бюрократичні проблеми через великий обсяг роботи. Цей стрес-тест призвів до закликів щодо створення ще більш оптимізованих цифрових систем для подання та відстеження виплат резервістам, а також щодо забезпечення НІС резервами на випадок великих виплат.

3. Справедливість та розподіл навантаження. Важлива політична та етична дискусія в Ізраїлі точиться навколо несправедливості щодо того, хто служить. Як зазначалося, лише близько 6% населення входить до складу активного резерву, а ще менша частина виконує важку роботу бойової служби [53]. Певні верстви суспільства (наприклад, більшість арабської меншини та ультраортодоксальних євреїв) звільнені від служби або взагалі не служать, тоді як світські та національно-релігійні євреї-ізраїльтяни несуть непропорційно велике навантаження. Це призвело до дебатів про компенсацію тим, хто служить, і тим, хто не служить. Соціальний захист резервістів можна розглядати частково як спосіб усунення цієї нерівності – шляхом винагородження служби пільгами.

4. Успіхи та виклики в реінтеграції. Підтримка реінтеграції в Ізраїлі запобігла серйозним проблемам, таким як високий рівень безробіття серед резервістів, які повернулися, або масштабні судові позови резервістів проти роботодавців – результати, які історично спостерігалися в деяких інших країнах після воєн. Наявність міцної правової бази, ймовірно, запобігає багатьом проблемам: роботодавці знають правила і планують відповідно (деякі навіть наймають тимчасових працівників або перерозподіляють роботу, щоб замінити резервістів, замість того, щоб очікувати від резервістів компенсації за втрачений час). Резервісти, зі свого боку, знають свої права і можуть повідомляти про порушення. Однак виклик є більш якісним: забезпечення того, щоб після інтенсивних бойових дій резервісти отримували достатню психологічну підтримку. Були випадки, коли резервісти мали

труднощі з адаптацією, або власники малих підприємств виявляли, що їхні підприємства перебувають у хаосі після тривалої відсутності. Це не завжди відображається в статистиці, але є індивідуальними труднощами. Уряд та НУО приділяють все більше уваги цим «м'якшим» аспектам, пропонуючи програми наставництва, бізнес-консультації для підприємців, які постраждали, та сеанси групової терапії.

5. Міжнародна та порівняльна перспектива. З академічної точки зору, підхід Ізраїлю до захисту мобілізованих працівників часто порівнюють з моделями таких країн, як США (де діє закон USERRA, що захищає зайнятість резервістів і вимагає права на повторне працевлаштування) або європейських країн. Ізраїль вирізняється широтою своїх соціальних пільг (наприклад, мало які країни відшкодовують повну заробітну плату через національну систему, часто вона обмежується нижчою ставкою або залишається на розсуд роботодавців) та поширенням захисту на подружжя резервістів. Випадок Ізраїлю демонструє, як наявність універсальної системи охорони здоров'я та соціального страхування сприяє всебічному охопленню резервістів – їхні пільги інтегровані в існуючий механізм соціальної держави (НІС), а не розглядаються як зовнішні військові витрати. Аналітики вважають цю інтеграцію сильною стороною, яка гарантує, що резервісти розглядаються як частина соціальної структури, яка заслуговує на підтримку, а не просто як солдати, які отримують благодійну допомогу. Закон про резервістів 2008 року та його наслідки фактично перетворили старі неформальні домовленості на офіційний «соціальний контракт»: в обмін на постійну готовність громадян-солдатів служити в умовах тривалого конфлікту, держава гарантує їхнє благополуччя під час служби та після неї. Подвійна роль резервістів (як цивільних осіб, так і солдатів) чітко визнається і підтримується, що є значним прогресом з точки зору військової соціології (звідси і згадка про «подвійність резервістів» у дослідженнях).

Насамкінець слід зазначити, що практика соціального захисту мобілізованих працівників в Ізраїлі значною мірою підтверджує ефективність

цієї політики – резервісти як група залишаються відданими своїй справі, а система справляється як з повсякденними, так і з кризовими вимогами. Правові та інституційні рамки загалом виявилися міцними, але Ізраїль продовжує вдосконалювати їх у пошуках оптимального балансу, за якого національна безпека зміцнюється завдяки тому, що ті, хто її забезпечує, не страждають несправедливо за свою службу. Досвід Ізраїлю є інформативним прикладом того, як демократичне суспільство може підтримувати громадян-солдатів за допомогою комплексного законодавства, механізмів соціального забезпечення та культури вдячності, тим самим підтримуючи модель військової служби в резерві, яка є життєздатною навіть в умовах високого стресу.

Таким чином, підхід Ізраїлю до соціального захисту мобілізованих працівників (резервістів) характеризується комплексністю та адаптивністю, що ґрунтується на розумінні того, що сильна резервна сила вимагає потужної підтримки цивільного життя резервістів. З юридичної точки зору Ізраїль запровадив передову систему, втілену в Законі про резервну службу 2008 року, яка закріплює права резервістів на гарантію зайнятості, справедливу компенсацію та визнання. На практиці такі установи, як Національний інститут страхування та Міністерство оборони, працюють спільно над реалізацією цих прав, гарантуючи, що коли громадяни одягають форму, їхні засоби до існування та сім'ї залишаються захищеними. Мобілізовані працівники в Ізраїлі можуть служити з упевненістю, що вони повернуться на свої робочі місця, продовжать отримувати дохід, залишаться застрахованими та будуть ставитися до них з повагою та справедливістю.

Держава Ізраїль демонструє кілька ключових уроків у сфері трудової та соціальної політики щодо резервістів.

По-перше, юридичні гарантії є надзвичайно важливими: чіткі законодавчі заходи захисту від звільнення або втрати доходу є основою для всіх інших видів підтримки.

По-друге, інтеграція з національними соціальними системами (наприклад, використання апарату соціального забезпечення для виплати заробітної плати резервістам) сприяє ефективності та справедливості, розподіляючи тягар війни між усім суспільством.

По-третє, для того щоб дійсно захистити громадян від негативних наслідків мобілізації, необхідна комплексна підтримка, яка охоплює не тільки окремих солдатів, а й їхні сім'ї.

По-четверте, гнучкість політики – можливість видавати надзвичайні постанови або швидко приймати поправки – дозволяє системі реагувати на несподівані виклики (як це було під час мобілізації у 2023 році).

Нарешті, важливе значення мають суспільні цінності: в Ізраїлі військова служба користується повагою, що підсилює дотримання вимог та підтримку з боку роботодавців, колег та громад.

Соціальний захист мобілізованих працівників в Ізраїлі є важливою складовою національної стійкості. Зменшуючи особисті витрати на службу в резерві за допомогою надійної правової та соціальної підтримки, Ізраїль підтримує резервні сили, які є високореактивними та відданими своїй справі. Подвійна ідентичність резервіста як цивільного працівника і солдата визнається і поважається законом, що гарантує тим, хто тимчасово залишає свої цивільні посади для захисту країни, можливість робити це без шкоди для своєї соціальної та економічної безпеки. Ця модель підтримує не тільки добробут окремих осіб і сімей, а й принцип справедливості та солідарності в суспільстві, яке покладається на громадян-солдатів для своєї оборони.

## **2.2. Соціальний захист мобілізованих працівників в Сполучених Штатах Америки**

У Сполучених Штатах соціальний захист осіб, призваних на військову службу, яких часто називають «мобілізованими працівниками» або, частіше, «резервістами» чи «членами Національної гвардії», є предметом серйозної уваги з боку законодавчих, судових та політичних органів. Хоча термін «мобілізовані працівники» не є стандартним у юридичному дискурсі США, він

функціонально еквівалентний термінам, що використовуються в законах та політичних документах США, таким як «активовані резервісти», «мобілізовані резервісти» або «члени резервного компонента на дійсній службі». Ці терміни стосуються осіб, які працюють у цивільній сфері і яких призивають на активну військову службу в складі резервних компонентів Збройних сил США.

Правова та інституційна база, що регулює захист таких працівників, в основному зосереджена навколо Закону про права на працевлаштування та повторне працевлаштування осіб, які проходять службу в силових структурах (далі – USERRA) від 1994 року, кодифікованого в 38 U.S.C. §§ 4301-4335 [10]. Цей закон гарантує права на працевлаштування та повторне працевлаштування особам, які відсутні на цивільній роботі через службу в збройних силах. Крім того, існує ряд інших федеральних та державних заходів захисту для забезпечення доходів, медичних пільг, пенсій та інших прав, пов'язаних з працевлаштуванням.

Актуальність цієї теми значно зросла за останні три десятиліття. З початку 1990-х років, а особливо після терористичних атак 11 вересня 2001 року, Сполучені Штати значно покладаються на свої резервні компоненти для підтримки військових операцій як всередині країни, так і за кордоном. Перехід від стратегічного резерву часів холодної війни до оперативного резерву 21 століття приніс із собою цілу низку викликів, особливо в забезпеченні того, щоб мобілізовані особи не опинилися в не вигідному становищі на ринку праці через свої військові обов'язки.

Збройні сили Сполучених Штатів складаються з семи резервних компонентів: резерву армії, резерву військово-морського флоту, резерву морської піхоти, резерву військово-повітряних сил, резерву берегової охорони, національної гвардії армії та національної гвардії військово-повітряних сил. Ці компоненти служать важливим доповненням до діючих збройних сил. За даними Конгресової дослідницької служби, станом на липень 2021 року понад 800 000 осіб були членами Вибраного резерву, а ширший Резерв готовності налічував понад 1 000 000 членів (CRS, 2021). Мобілізація

цих осіб може відбуватися на підставі різних правових повноважень, включаючи повну мобілізацію, часткову мобілізацію, президентський призов до резерву та інші (10 U.S.C. §§12301-12304) [12].

Ще раз наголосимо на тому, що термінологічна чіткість є надзвичайно важливою для аналізу правового поля соціального захисту. У США термін «мобілізований працівник» зазвичай не використовується в законах або судових рішеннях. Натомість у юридичному та політичному лексиконі переважають такі терміни, як «резервіст», «національний гвардієць» та «активований військовослужбовець». Ці відмінності мають наслідки для правового захисту, оскільки залежно від правового статусу (штату або федерального) та характеру активації (добровільна чи примусова, бойова чи внутрішня місія) можуть застосовуватися різні закони та політики.

Ці категорії охоплюють працівників, які зайняті на цивільному ринку праці і одночасно мають обов'язки служити в Збройних силах США, зокрема в резервних підрозділах. Основним принципом, що лежить в основі USERRA, є те, що особи не повинні зазнавати невігідних умов у своїй цивільній кар'єрі внаслідок своїх військових зобов'язань.

Цікаве і корисне дослідження функціонування USERRA у контексті розуміння та поліпшення досвіду цивільних роботодавців щодо служби в Національній гвардії та резерві і впливу USERRA як на дотримання вимог роботодавцями, так і на збереження робочих місць резервістами на основі широких опитувань та інтерв'ю, зробили такі вчені як Л. Вербер (L. Werber), Сьюзан М. Гейтс (Susan M. Gates), Б. Філліпс (B. Phillips), Л. Гріп (L. Greer), Дж. Кемпф (J. Kempf), С. Черні (S. Cherney) у своєму дослідженні «Understanding and Improving Civilian Employer Experiences with Guard and Reserve Duty» [75].

Так, USERRA гарантує права на повторне працевлаштування особам, які мають на це право і залишають цивільну роботу для проходження військової служби. Ці права поширюються на майже всіх роботодавців у США, незалежно від їх розміру, включаючи федеральні, штатні та місцеві органи

влади, а також суб'єкти приватного сектору. Щоб мати право на це, працівник повинен заздалегідь повідомити роботодавця про військову службу, не повинен перевищувати сукупний п'ятирічний термін військової служби у того самого роботодавця (за деякими винятками) і повинен своєчасно повернутися на роботу після завершення служби. Важливо, що закон забороняє дискримінацію роботодавців на підставі військової служби або зобов'язань. Це включає несприятливі дії щодо працевлаштування, вжиті проти працівника через його статус військовослужбовця, минулу або теперішню військову службу або намір вступити до лав збройних сил [13].

З точки зору матеріальної підтримки, хоча USERRA не вимагає від роботодавців виплачувати заробітну плату під час військової служби, багато штатів і роботодавців добровільно пропонують додаткову оплату, щоб покрити різницю між військовою та цивільною зарплатою. Федеральний уряд, зі свого боку, надає таку диференційовану оплату федеральним працівникам за певних умов. Крім того, військовослужбовці мають право зберігати медичну страховку від роботодавця протягом 24 місяців під час військової служби, хоча після перших 30 днів це може коштувати працівникові додаткових витрат. Після поновлення на роботі закон гарантує, що військовослужбовці, які повернулися, будуть розглядатися так, ніби вони були безперервно зайняті протягом періоду військової служби, тим самим зберігаючи стаж, статус та накопичені пільги, такі як пенсії.

USERRA також вимагає продовження пенсійних планів та нарахування пільг, як якщо б особа залишалася на активній службі. Роботодавці зобов'язані сплачувати пенсійні внески за період військової служби працівника після його повернення, а працівники можуть компенсувати пропущені внески. Закон також гарантує право на навчання та інші заходи, необхідні для реінтеграції працівника на робочому місці. На практиці це часто передбачає оновлення навичок працівника та сприяння його поверненню на роботу для забезпечення рівного ставлення та ефективності робочої сили.

Важливим компонентом соціальної підтримки є механізми забезпечення дотримання законодавства. Служба зайнятості та навчання ветеранів (далі – VETS) Міністерства праці США відповідає за розслідування скарг та вирішення спорів відповідно до USERRA. Якщо вирішення спору неможливе, Міністерство юстиції США або Офіс спеціального радника (для федеральних працівників) можуть порушити судовий процес від імені військовослужбовця. В останні роки ці відомства докладають більше зусиль для підвищення обізнаності про права USERRA та розширення технічної підтримки як для роботодавців, так і для працівників [14].

На що треба звернути увагу з огляду на українську ситуацію у цьому контексті, то це на те, що відмітною підходом США є інтеграція військовослужбовців у громадянське суспільство не лише як осіб, що перебувають під захистом, а як учасників, чия служба визнається та винагороджується. Багато роботодавців встановили внутрішні політики, що перевищують базові гарантії USERRA, включаючи додаткову оплачувану відпустку, гарантії зайнятості на строк понад п'ять років та розширені сімейні пільги. Кращі корпоративні практики, схвалені такими організаціями, як Employer Support of the Guard and Reserve (ESGR), підкреслюють культурну та репутаційну цінність підтримки мобілізованих працівників. Ця культура підтримки підкріплюється нагородами та ініціативами з публічного визнання, які стимулюють дотримання вимог та добровільність роботодавців [2].

Крім того, крім USERRA, інші федеральні закони, такі як Закон про сімейну та медичну відпустку (FMLA), надають додаткові гарантії. Наприклад, члени сімей мобілізованих працівників можуть мати право на відпустку для догляду за військовослужбовцями або відпустку у зв'язку з надзвичайними обставинами, що ще більше зміцнює широку соціальну безпеку. Закон про цивільну допомогу військовослужбовцям (SCRA) також відіграє важливу роль, надаючи захист від судових рішень за замовчуванням, обмеження процентних ставок та вилучення майна під час активної служби,

тим самим зменшуючи соціально-економічну вразливість мобілізованих працівників [19].

Академічні дослідники підкреслюють, що хоча USERRA забезпечує міцну правову базу, практичне виконання залишається проблемою, особливо серед невеликих роботодавців та в галузях з меншими кадровими ресурсами. Крім того, правознавці виявили неоднозначності в тлумаченні «принципу ескалатора», який гарантує поновлення на посаді, яку працівник обіймав би, якби продовжував працювати безперервно. Судові тлумачення та адміністративні вказівки в цій галузі продовжують розвиватися, що спричиняє постійні правові дебати та вдосконалення політики.

Останні тенденції включають зусилля з цифровізації процесу подання скарг, розширення охоплення вразливих груп (наприклад, резервістів з числа меншин та працівників з низькою заробітною платою) та посилення співпраці з організаціями ветеранів. У період після 11 вересня 2001 року постійна участь резервістів та розширення внутрішніх і міжнародних військових обов'язків підкреслили важливість USERRA та пов'язаних з нею законів для підтримання стабільності робочої сили та соціальної згуртованості.

Акумулюючи вище зазначену інформацію, варто зазначити, що американська модель соціального захисту мобілізованих працівників базується на законодавчо закріпленому зобов'язанні щодо недопущення дискримінації, поновлення на роботі, збереження пільг та адміністративного забезпечення виконання. Закон USERRA та пов'язані з ним механізми становлять комплексну відповідь на виклики, пов'язані з балансом між цивільною зайнятістю та військовими обов'язками. Хоча американський досвід не є бездоганним, він дає цінне розуміння щодо побудови стійких правових рамок, здатних адаптуватися до складнощів сучасних військових та трудових відносин.

Окремо варто зупинитися на питанні щодо системи медичного обслуговування мобілізованих працівників у Сполучених Штатах, яка побудована на поєднанні законодавчих гарантій, адміністративних політик та

військових програм охорони здоров'я, які разом мають на меті забезпечити, щоб особи, призвані на дійсну військову службу, не зазнавали шкоди у доступі до медичного обслуговування. Ще раз зазначимо, що основною правовою базою, що регулює права мобілізованих працівників, пов'язані з працевлаштуванням, є Закон про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA). Закон також надає важливі гарантії щодо продовження та поновлення медичного страхування. Крім того, мобілізований персонал отримує доступ до військової медичної допомоги через систему TRICARE, а додаткові заходи захисту надаються через Міністерство у справах ветеранів для тих, хто має медичні потреби, пов'язані зі службою [17].

USERRA передбачає, що особи, які залишають цивільну роботу для проходження військової служби, мають право зберегти медичне страхування від роботодавця протягом 24 місяців, за умови, що вони вирішать це зробити. Це страхування надається на умовах, подібних до прав на продовження страхування за законом COBRA (який ми проаналізуємо пізніше), хоча USERRA діє як окрема законодавча схема. Якщо термін служби становить менше 31 дня, роботодавець повинен зберегти страхування без додаткових витрат для працівника. У разі більш тривалого відрядження працівники можуть зберегти своє страхування, сплачуючи до 102 відсотків вартості премії. Після закінчення військової служби працівники, які були повторно прийняті на роботу, повинні бути поновлені в медичному плані роботодавця без накладення нових періодів очікування або виключень за раніше існуючими захворюваннями, навіть якщо працівник мав медичні проблеми під час військової служби. Ці заходи захисту є життєво важливими для запобігання перервам у доступі до медичного обслуговування та для підтримки плавного повернення мобілізованого персоналу до цивільної служби.

На додаток до страхування, що фінансується роботодавцем, мобілізовані працівники отримують право на участь у TRICARE, військовій програмі медичного страхування. TRICARE пропонує ряд планів, залежно від характеру

та тривалості служби. Наприклад, особи, які перебувають на дійсній службі більше 30 днів поспіль, мають право на участь у TRICARE Prime, яка забезпечує комплексне медичне обслуговування без співоплати за більшість послуг. TRICARE покриває профілактичні послуги, стаціонарне та амбулаторне лікування, невідкладну допомогу та лікування психічних розладів. Дружини та утриманці мобілізованих працівників також можуть мати право на програми TRICARE, такі як TRICARE Reserve Select або TRICARE Prime Remote, залежно від їхнього географічного розташування та характеру розгортання працівника. Програма TRICARE слугує федеральною медичною безпечною мережею, яка замінює або доповнює страхування роботодавця під час активної служби [22].

Для тих, хто отримав травми або захворювання, пов'язані зі службою, додаткова допомога та пільги можуть бути доступні через Міністерство у справах ветеранів США. Медичні послуги VA надаються особам, які мають на це право, після звільнення зі служби і включають діагностичні послуги, лікування, реабілітацію та довгостроковий догляд. VA також проводить оцінку інвалідності для визначення зв'язку зі службою та відповідного рівня пільг. Мобілізовані працівники, які повертаються з тривалими порушеннями здоров'я, можуть мати право на медичну допомогу, що виходить за межі захисту, який надають USERRA та TRICARE [8].

Незважаючи на надійну структуру, практичні проблеми залишаються. Академічні та урядові огляди, включаючи ті, що опубліковані в юридичних журналах, таких як *The Federal Lawyer*, висвітлюють сфери, в яких реалізація USERRA зіткнулася з труднощами. Наприклад, не всі роботодавці достатньо поінформовані про свої обов'язки, а деякі не відновлюють належним чином медичне страхування після повернення працівника. Крім того, багато резервістів залишаються необізнаними про свої права відповідно до USERRA, особливо щодо варіантів медичного страхування під час та після розгортання. Юридичні прецеденти, такі як *Butterbaugh v. Department of Justice*, ілюструють,

як неправильне застосування обліку відпусток та відновлення пілґ може призвести до федеральних судових розглядів та коригувальних заходів.

Так, у справі *Butterbaugh v. Department of Justice*, 336 F.3d 1332 (Fed. Cir. 2003), Апеляційний суд Федерального округу чітко визначив, що державні установи неправомірно стягували дні військової відпустки за непрацюючі дні резервістів США (вихідні, святкові), що перевищує фактичну потребу в компенсації за тимчасове призупинення цивільної служби [16]. До 2000 р. Офіс управління персоналом (OPM) інтерпретував «15 днів» щорічної військової відпустки як календарні, тим самим стягуючи дні, коли працівник зазвичай не працював, що змушувало використовувати щорічну відпустку або залишати роботу без оплати.

Апеляційний суд постановив, що військова відпустка повинна нараховуватися лише за робочі дні, коли працівник фактично призупиняв цивільну діяльність, розмежовуючи таким чином обов'язки між цивільними та військовими обов'язками. Цей підхід підкреслив, що законодавство не передбачає компенсацію за невиконані зобов'язання у дні, коли громадянин не несе службових зобов'язань перед роботодавцем.

Після рішення *Butterbaugh* низка резервістів оскаржила неправомірне списання військової відпустки. Зокрема, Міністерство юстиції та інші відомства були зобов'язані поновлювати щорічну відпустку або виплачувати компенсацію втраченої можливості, коли докази свідчили, що працівник був змушений використати власну відпустку [15].

У 2004–2008 роках Офіс управління персоналом та Служба фінансів та бухгалтерського обліку оборони (DFAS) впровадили оновлені процедури, що дозволяють резервістам подавати адміністративні позови з метою відновлення щорічної відпустки або відшкодування грошового еквіваленту, без обмеження по часу — від 1980 р. до сьогодні, враховуючи рекомендації Управління ООН [5].

У рішенні *Pucilowski v. Department of Justice*, 498 F.3d 1341 (Fed. Cir. 2007), Верховний апеляційний суд також розширив трактування «benefit of

employment» у межах USERRA і підтвердив, що неправомірне списання військової відпустки є остаточною шкодою, якщо призвело до витрати цивільної відпустки або втрати добробуту [61].

Рішення судів, зокрема *Butterbaugh*, спричинило активізацію групових позовів резервістів. Як зазначав *Washington Post*, суми компенсації коливалися від 2 000 до 5 000 доларів на кожного працівника, а кількість випадків могла сягати тисяч [26]. При цьому GAO виявив, що немає уніфікованого обліку таких претензій – результати залежать від якості документації та термінів її доступності.

Отже, ключовими елементами зазначених правових ситуацій є такі:

1. Уточнення положень статті 5 U.S.C. § 6323: відмова від практики нарахування календарних днів військової відпустки за вихідні, що не впливають на цивільну зайнятість.

2. Запровадження перспективного та ретроспективного відновлення щорічної відпустки або компенсації через USERRA і адміністративні процедури до 1980 року.

3. Визначення неправомірного стягнення *military leave* як шкоди «benefit of employment» – підстава для відшкодування і судових позовів.

Таким чином, рішення *Butterbaugh v. DOJ* сформувало юридичний стандарт: працівникам-резидентам відшкодовуються лише робочі дні, неправомірно списані як *military leave*. Цей прецедент активував механізми підзвітності державних службовців, ініціював адміністративні та судові процедури по компенсації втрат і створив важливу юрисдикційну історію в сфері прав резервістів США.

Загалом, система медичного обслуговування мобілізованих працівників у Сполучених Штатах ґрунтується на багатогранній правовій та адміністративній базі. USERRA забезпечує безперервність та відновлення страхування, що фінансується роботодавцем; TRICARE надає медичну допомогу, що управляється на федеральному рівні, під час активної служби; а

VA надає довгострокову медичну підтримку особам із захворюваннями, пов'язаними зі службою. Разом ці системи утворюють цілісну та значною мірою ефективну структуру для захисту прав мобілізованого персоналу на охорону здоров'я, хоча для забезпечення послідовного застосування як у державному, так і в приватному секторах зайнятості необхідні постійне навчання та нагляд за дотриманням вимог [21].

USERRA не є вичерпним законом, далі спробуємо охарактеризувати федеральні та штатні заходи захисту «мобілізованих працівників» (тобто працівників, призваних на військову службу) у Сполучених Штатах, що виходять за межі положень закону.

Закон про цивільних резервістів у надзвичайних ситуаціях (далі – CREW Act), офіційно S. 2293, є значним розширенням соціального захисту для раніше незахищеної групи мобілізованих працівників у Сполучених Штатах — резервістів FEMA, які реагують на стихійні лиха та надзвичайні ситуації. Таким чином, він усуває прогалину в Законі про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA), надаючи цим аварійним службам права на працевлаштування та повторне працевлаштування, еквівалентні тим, якими користуються традиційні військові резервісти.

29 вересня 2022 року президент Байден підписав Закон CREW. Ця поправка до Закону Роберта Т. Стаффорда про допомогу при стихійних лихах та надзвичайних ситуаціях згодом поширила захист USERRA (кодифікований у 38 U.S.C. §§ 4301–4335) на тимчасових співробітників FEMA, офіційно класифікуючи їх як частину «уніформованих служб» для цілей працевлаштування та повторного працевлаштування [20].

Важливо, що Закон визначає, що резервісти FEMA — під час проведення заходів з ліквідації наслідків катастроф або навчання — звільняються від вимог попереднього повідомлення про службу, коли їх відправляють у надзвичайних обставинах. Такі відправлення вважаються «військовою

необхідністю», і відсутність повідомлення не скасовує права резервіста на захист у разі повторного працевлаштування .

Згідно з цією поправкою «принцип ескалатора» USERRA тепер застосовується до резервістів FEMA, гарантуючи, що після завершення розгортання вони повинні бути поновлені на роботі, яку вони займали б, якби не їхня відсутність, з повним стажем, оплатою, статусом та пільгами.

Закон CREW також вимагає продовження медичного страхування та нарахування пенсії під час розгортання, забороняє роботодавцям змушувати працівників використовувати відпустку або лікарняний, а також запобігає дискримінації, пов'язаній зі службою в FEMA.

Закон застосовується до всіх роботодавців — державних або приватних — на території Сполучених Штатів, включаючи іноземні компанії, що працюють у країні.

У заяві Білого дому підкреслено, що метою закону CREW є надання резервістам FEMA «захисту зайнятості відповідно до Закону про права на працевлаштування та повторне працевлаштування осіб, які перебувають на військовій службі». З юридичної та політичної точки зору, закон CREW забезпечує чотири основні види захисту:

1. Захист права на повторне працевлаштування та захист від дискримінації: резервісти FEMA мають право на негайне повторне працевлаштування на колишні або еквівалентні посади та захищені від несприятливих дій з боку роботодавця через їхню службу.
2. Безперервність виплат: роботодавці повинні зберігати медичне страхування та пенсійні внески, як і для інших військовослужбовців, на яких поширюється дія USERRA.
3. Винятки щодо повідомлення: з огляду на непередбачуваний характер катастроф, закон дозволяє резервістам FEMA бути звільненими від офіційних процедур повідомлення, за умови, що оперативні вимоги унеможливають таке повідомлення.

4. Законодавча ясність: шляхом унесення поправок до Закону Стаффорда та включення резервістів FEMA до 38 U.S.C. § 4303, Закон CREW усуває неоднозначність щодо їх включення до захисту військовослужбовців.

Таким чином, Закон CREW становить істотний крок у розвитку системи соціального захисту для невійськового персоналу служб надзвичайних ситуацій. До його прийняття резервісти FEMA не мали юридичних гарантій після повернення з відрядження, на відміну від військових резервістів, на яких поширюється дія Закону USERRA з моменту його прийняття ще в 1994 році.

У нинішніх умовах Закон CREW: надає гарантії зайнятості, підтверджуючи, що заходи з ліквідації наслідків катастроф не повинні ставити під загрозу цивільну зайнятість; забезпечує фінансову стабільність завдяки збереженню пільг, що є надзвичайно важливим під час добровільного відрядження, яке часто відбувається в умовах тривалих катастроф; підтверджує принцип рівності: ті, хто служить суспільству під час внутрішніх криз, отримують таку саму законодавчу повагу, як і військовослужбовці; уточнює адміністративні зобов'язання, включаючи використання винятку «військової необхідності» для подолання процедурних перешкод, пов'язаних з розгортанням.

Отже, закон CREW (S. 2293, 2022) є важливим правовим інструментом, який зміцнює соціальну та економічну безпеку мобілізованих працівників у США. Інтегруючи резервістів FEMA в сферу дії USERRA, закон офіційно визнає їхню цивільну службу як важливу національну службу, що заслуговує на повний захист. Це є прикладом цілеспрямованої політичної реакції на нові реалії ринку праці в галузі управління надзвичайними ситуаціями, з практичними та юридичними гарантіями, які зараз міцно закріплені.

Наступний важливий нормативний акт – Закон про поліпшення медичного обслуговування та пільг для ветеранів 21 століття, широко відомий як «Закон Доула», прийнятий у січні 2025 року [33], є суттєвим вдосконаленням захисту мобілізованих працівників відповідно до Закону про права на працевлаштування та повторне працевлаштування

військовослужбовців (USERRA). Цей закон значно посилює права на робочому місці для військовослужбовців, які повертаються зі служби, чітко розширюючи сферу застосування USERRA та посилюючи механізми його виконання.

По-перше, Закон Доула скасовує посилання на «некар'єрну службу», тим самим уточнюючи, що всі військовослужбовці — чи то резервісти, які працюють на півставки, чи то члени Національної гвардії, чи то кар'єрні військовослужбовці — захищені Законом USERRA. Ця зміна гарантує, що будь-яка особа, яка була призвана на дійсну службу, після повернення до цивільної роботи буде захищена положеннями Закону USERRA про повторне працевлаштування, недискримінацію та відновлення пільг.

По-друге, Закон посилює положення про заборону відплати, поширюючи захист не тільки на «дії, пов'язані з працевлаштуванням», але й на «інші дії, пов'язані з відплатою». Це розширення охоплює більш тонкі форми несприятливого ставлення, забезпечуючи більш надійний захист для працівників, які повертаються на роботу.

По-третє, Закон запроваджує попередні судові заборони, що дозволяють судам надавати військовослужбовцям судові заборони без необхідності доведення, що виплата заборгованої заробітної плати покриє будь-які збитки. Це сприяє швидшому доступу до робочих місць та збереженню статусу зайнятості під час розгляду судової справи.

По-четверте, Закон Доула встановлює більш суворі фінансові санкції для роботодавців, які навмисно порушують USERRA: підвищує розмір штрафних санкцій, установлюючи мінімум 50 000 доларів або повну суму втраченої заробітної плати плюс відсотки до винесення рішення — залежно від того, яка сума є більшою.

По-п'яте, закон розширює захист USERRA на резервістів FEMA через Закон про цивільних резервістів у надзвичайних ситуаціях (CREW) 2022 року, який Закон Доула підкріплює шляхом підвищення обізнаності та включення цього розширення до захисної архітектури USERRA [49].

З юридичної та практичної точки зору, ці вдосконалення закріплюють Закон Доула як ключову еволюцію в цивільно-військовому трудовому праві. Вони створюють чіткіші законодавчі визначення, сильніші механізми виконання та вищі штрафи, які в сукупності стимулюють роботодавців до повного дотримання зобов'язань щодо поновлення на роботі. Таке суворе переглядання знаменує перехід до трактування військової мобілізації не просто як захищеної відпустки, а як юридично захищеної перерви, що заслуговує на всебічний захист роботи, фінансів та репутації [57].

На закінчення, Закон Доула 2025 року значно покращує USERRA шляхом:

- 1) розширення захищеної групи;
- 2) посилення заходів проти відплати;
- 3) спрощення критеріїв для отримання судового заборони;
- 4) забезпечення більш суворих грошових компенсацій;
- 5) уточнення обов'язків роботодавця.

Ці правові нововведення підкріплюють принцип, згідно з яким державна служба мобілізованих працівників не повинна ставити під загрозу їхню цивільну кар'єру або економічне благополуччя — це фундаментальний принцип федерального законодавства про працю та права ветеранів.

Ще маємо звернути увагу у контексті нашого дослідження на Положення про військову відпустку для федеральних цивільних службовців (5 U.S.C. 6323).

Відповідно до законодавства США федеральні службовці, які також є членами Національної гвардії або Резерву, мають право на оплачувану військову відпустку відповідно до 5 U.S.C. § 6323, що адмініструється Управлінням з питань персоналу. Зокрема, особи, які працюють на повну ставку на федеральній службі, отримують 20 днів на фінансовий рік для активної або неактивної військової служби (§ 6323(a)), пропорційно для працівників, які працюють на неповну ставку, з перенесенням невикористаних днів до 20-денного ліміту [33].

Крім того, відповідно до § 6323(b), вони отримують до 22 робочих днів оплачуваної відпустки за календарний рік, коли їх викликають для виконання надзвичайних операцій або аварійних завдань — ця відпустка оплачується за вищою ставкою з цивільної або військової зарплати.

Інші положення (§6323(c)-(d)) надають необмежену відпустку для служби в Національній гвардії округу Колумбія та до 44 робочих днів для технічних фахівців резерву, розгорнутих за кордоном

Ці закони гарантують, що мобілізовані федеральні службовці зберігають цивільну заробітну плату та пільги під час служби за мобілізаційними наказами. Цивільна заробітна плата залишається незмінною під час регулярної військової відпустки (§6323(a)), а за відпустку, пов'язану з надзвичайними ситуаціями (§6323(b)), працівники отримують більшу з двох сум — цивільну або військову заробітну плату [41].

І останній нормативно-правовий акт, вартий уваги у цьому контексті, є COBRA («COBRA», 1985). COBRA (відповідно до Закону про консолідоване узгодження бюджету 1985 року) дозволяє продовження медичного страхування, що фінансується роботодавцем, після втрати активної зайнятості у приватних роботодавців у зв'язку з розгортанням служби .

Це право застосовується, якщо роботодавець має 20 і більше працівників. Однак для мобілізованих працівників USERRA надає ширші гарантії: ті, хто відправлений на службу на строк понад 30 днів, можуть вибрати продовження страхування на строк до 24 місяців, сплачуючи до 102% страхового внеску, включаючи членів сім'ї .

Під час служби строком 30 днів або менше страхування продовжується за тією ж ставкою для працівників.

Роботодавці повинні надавати повідомлення про вибір як для продовження COBRA, так і для USERRA; працівники вибирають те, що пропонує більшу вигоду, але періоди страхування діють одночасно .

USERRA також вимагає поновлення медичного страхування при повторному працевлаштуванні, скасування періодів очікування або виключень (крім умов, пов'язаних зі службою)

Підсумовуючи, зазначимо, мобілізовані федеральні цивільні працівники отримують переваги від передбаченої законом оплачуваної військової відпустки із збереженням цивільної заробітної плати, тоді як мобілізовані працівники приватного сектору мають розширені права на продовження медичного страхування відповідно до USERRA, що перевищує захист COBRA. Ці положення утворюють цілісну правову базу, що забезпечує фінансову та медичну безпеку під час та після військової служби.

Сполучені Штати демонструють дедалі міцнішу систему соціального захисту мобілізованих працівників — як військових резервістів, так і новоприйнятих резервістів FEMA — завдяки поєднанню законодавчих змін, судового контролю та адміністративної доктрини. Центральне місце в цій системі захисту посідає Закон про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA, 1994, кодифікований у 38 U.S.C. §§ 4301–4335) [32], який встановив основні гарантії: повні права на повторне працевлаштування за «принципом ескалатора», збереження стажу та пільг, збереження медичного страхування, антидискримінаційні положення та захищений відпустку без примусового використання оплачуваної відпустки.

Значні вдосконалення, здійснені в останні роки, посилили та розширили ці заходи захисту. Закон про цивільних резервістів у надзвичайних ситуаціях (CREW) 2022 року став важливим кроком у поширенні заходів захисту USERRA на цивільних резервістів FEMA — категорію, яка раніше була виключена, — гарантуючи тим, хто мобілізується для реагування на надзвичайні ситуації, такі самі права на працевлаштування, пільги та захист від дискримінації, як і їхнім військовим колегам.

Важливо, що CREW застосовує принцип ескалатора для резервістів FEMA, гарантує поновлення на роботі без необхідності використання накопиченої відпустки і зобов'язує роботодавця продовжувати виплачувати

медичні та пенсійні пільги, що відображає значну інновацію в політиці інклюзивного захисту працівників.

У січні 2025 року «Закон Доула» (Закон про поліпшення медичного обслуговування та пільг для ветеранів 21 століття) ще більше зміцнив USERRA, розширивши заходи проти відплати, щоб охопити всі форми репресій, включаючи шкоду репутації; встановивши мінімальний розмір відшкодування збитків у розмірі 50 000 доларів за порушення; кодифікувавши виплати гонорарів адвокатам та 3% відсотки до винесення рішення; дозволивши застосування запобіжних заходів до судового розгляду; та замінивши неоднозначність поняття «некар'єрна служба» на чітке включення всіх резервістів.

Ці вдосконалення свідчать про трансформаційний перехід до більш жорсткого правозастосування та стримування, що змінює динаміку дотримання вимог роботодавцями та підвищує юридичні ризики в судових спорах щодо USERRA.

Раніше прийняті поправки, такі як Закон про поліпшення пільг для ветеранів (2004 р.), зобов'язували роботодавців розміщувати повідомлення про USERRA та дозволяли резервістам зберігати медичне страхування, що фінансується роботодавцем, протягом двох років — це є основою для забезпечення поінформованості та безперервності медичного захисту.

Як додаткові заходи соціального захисту, федеральні цивільні службовці (відповідно до 5 U.S.C. § 6323) мають право на 20–44 дні щорічної оплачуваної військової відпустки, що гарантує заміну цивільної зарплати військовою, а положення COBRA забезпечують продовження медичного страхування під час служби — навіть понад федеральні мінімуми в декількох штатах .

Детально досліджує динаміку резервістів в американському суспільстві М. Янович (Morris Janowitz). Він вивчає, як резервісти поєднують подвійну роль цивільних осіб і військовослужбовців, підкреслюючи взаємодію між військовими обов'язками та цивільною роботою: у глобальному масштабі ці прецеденти США є піонерською практикою в розширенні законодавчого

захисту на робочому місці — особливо для невійськових мобілізацій, таких як розгортання FEMA — та у впровадженні агресивних стимулів для забезпечення дотримання законодавства через Закон Доула. Мало які інші країни законодавчо закріпили настільки широкі права на відпустку, безперебійні процедури повторного працевлаштування або суворі режими покарання за репресії на робочому місці. Еволюція законодавства США є зразком як інклюзивності, так і можливості забезпечення дотримання законодавства [44].

Для України, яка наразі намагається підтримати зростаючу групу мобілізованих працівників в умовах національної оборони, досвід США є важливим. Систематична інтеграція основних елементів захисту — швидке поновлення на роботі, надійна безперервність виплат, комплексні зобов'язання роботодавця, чіткі положення про недискримінацію та засоби правового захисту — забезпечує узгоджену нормативну базу. Адаптація подібної правової архітектури може значно поліпшити систему соціального захисту мобілізованих працівників в Україні. Зокрема, кодифікація аналогів принципу ескалатора, поширення захисту на цивільних допоміжних працівників оборони та інтеграція жорстких санкцій за порушення прав підвищили б юридичну ясність та соціальну стійкість.

Насамкінець слід зазначити, що соціальний захист мобілізованих працівників у США, закріплений у USERRA, підкріплений CREW та посилений Законом Доула, є прикладом ефективної, динамічної правової бази. Поєднання процедурних гарантій, безпеки виплат та стримуючих заходів є світовим стандартом. Україна може виграти від прийняття його структурних особливостей та адаптації до своїх умов. Майбутнє українське законодавство повинно відображати траєкторію США: почати з широких законодавчих гарантій, поширити їх на всі категорії мобілізованих працівників та підкріпити їх чіткими, здійсненими правовими засобами захисту, таким чином забезпечуючи ефективний та справедливий соціальний захист у період національної мобілізації.

### **2.3. Перспективи імплементації міжнародного досвіду соціального захисту мобілізованих працівників у чинне законодавство України**

Кожна держава нерозривно пов'язує своє існування із розвитком власних державних інститутів, які втрачають свою ефективність через неналежну підтримку (забезпечення) з боку держави [77]. Триваючий військовий конфлікт в Україні гостро висвітлив критичні недоліки системи соціального захисту мобілізованих працівників. Наразі українське законодавство, що регулює соціальні та трудові права цих осіб, є фрагментарним, позбавленим системної узгодженості та всебічного захисту. Така ситуація є неприйнятною і загрожує занурити країну в ще глибшу соціально-економічну кризу. Нинішні законодавчі прогалини значно підривають моральний дух тих самих громадян, які становлять основу оборони та економічної стабільності України, — мобілізованих працівників.

Можна погодитися із В. М. Циганок, що «не сформована стратегія цієї сфери, ефективні законні механізми реалізації соціальних гарантій, пільг і компенсацій не врегульовані на законодавчому рівні» [136, с. 37], тому без негайних істотних реформ Україна стоїть перед загрозою поширення відчаю, зниження мотивації та потенційної соціальної нестабільності. Як прямий наслідок, працездатні громадяни, які є основними суб'єктами мобілізації, все частіше шукають нелегальні шляхи виїзду з країни, а це поглиблює демографічні, економічні та безпекові виклики.

Трудовий потенціал країни фактично опинився в подвійній скруті. Ці люди одночасно підтримують основні економічні функції України і роблять значний внесок у національну оборону [135], стримуючи просування ворога на передовій. Недостатня підтримка та захист цих мобілізованих працівників створює не тільки безпосередні вразливості, але й довгострокові ризики для національної стійкості та безпеки.

Тому впровадження найкращих міжнародних практик у сфері соціального захисту мобілізованих працівників стає важливим стратегічним пріоритетом. Використання успішного міжнародного досвіду, зокрема США та Ізраїлю, відкриває реальні шляхи до створення надійної законодавчої бази, здатної захистити права працівників, підтримати економічну стабільність та зміцнити обороноздатність країни. Необхідність дій очевидна: щоб запобігти незворотній шкоді соціально-економічній структурі та основам безпеки країни, Україна повинна терміново реформувати свій підхід до соціального захисту мобілізованих працівників.

У контексті нашого дослідження ми розробили п'ять основних напрямів впровадження міжнародного досвіду в чинне законодавство з метою вдосконалення соціального захисту мобілізованих працівників. Детально проаналізуємо кожний напрямок.

Перше – впровадження «українського принципу ескалатора» – основа забезпечення безперервності кар'єри та впевненості працівників після мобілізації. У цьому контексті підтримуємо думку О. П. Сайнецького, який військовослужбовців розглядає як тих, умови життя яких суттєво відрізняються від умов життя інших осіб [129, с. 207]. Згадаємо досліджуваний нами Закон США про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA), який містить надійний «принцип ескалатора», який гарантує, що мобілізована особа має право повернутися не просто на свою попередню роботу, а на посаду, яку вона б обіймала, якби залишилася на дійсній службі. Це включає підвищення по службі, підвищення заробітної плати, накопичений стаж та пільги для працівників — незалежно від того, чи були ці підвищення автоматичними чи дискреційними. Важливо на законодавчому рівні встановити, що повторне працевлаштування має забезпечити військовослужбовцю «посаду, на якій він би працював... або посаду з аналогічним стажем, статусом та заробітною платою». Варто зауважити, що суди США поширили такий захист також на дискреційні підвищення по службі.

Наразі українське трудове законодавство (зокрема, стаття 119 Кодексу законів про працю України) передбачає загальне збереження робочого місця під час мобілізації, але не дає юридичної гарантії повернення на ту саму або кращу посаду з відповідним кар'єрним зростанням. На наше переконання, це робить мобілізованих працівників вразливими до пониження в посаді, втрати пільг та порушення кар'єрного зростання, що призводить до демотивації, недовіри до державних інституцій, а в крайніх випадках — до нелегальної еміграції або ухилення від призову. З огляду на центральну роль мобілізованих працівників — як економічного двигуна та захисників національного суверенітету — необхідно впровадити системні заходи захисту, що забезпечать їхню кар'єрну траєкторію та соціальну довіру.

Сьогодні необхідно ґрунтовно переглянути статтю 119 КЗпП, розробити її нову редакцію з метою гарантування повернення мобілізованих працівників на посади, які вони займали б, якби не були мобілізовані, включаючи підвищення по службі, збільшення заробітної плати, пільги та стаж. Захист повинен поширюватися як на автоматичні, так і на дискреційні підвищення і застосовуватися незалежно від розміру роботодавця (державного чи приватного). Терміни поновлення на роботі мають визначатися на основі тривалості мобілізації, наприклад, протягом 15 днів для короткострокової служби, до 90 днів для довгострокової служби та реабілітації.

У новій редакції статті має бути втілено принцип безперервності та прогресу кар'єри, незважаючи на перерви у військовій службі, тим самим узгоджено службу з довгостроковою гарантією зайнятості для збереження кар'єрного зростання, коригування шкали оплати праці та права на пільги під час мобілізації, а також введення чітких положень про заборону відплати для запобігання звільненню, пониженню в посаді або зменшенню оплати праці, пов'язаних з мобілізацією.

У свою чергу Закон України «Про зайнятість населення» повинен кодифікувати право на підвищення на посаді мобілізованих працівників і визначити процедури оскарження. Додатково постановою Кабінету Міністрів

визначити порядок розрахунків підвищення заробітної плати за результатами роботи, терміни підвищення по службі та пенсійні внески, а також терміни впровадження та вимоги до документації, включаючи обов'язок роботодавця повідомляти працівникам про їхні права на зростання по службових сходах. Накази Міністерства соціальної політики повинні стандартизувати процедури повідомлення роботодавців, аналогічні повідомленням у США відповідно до USERRA, та окреслити функції місцевих інспекцій праці з питань виконання та аудиту. Очікувані наслідки впровадження «ескалатора» включають стабілізацію морального стану робочої сили, оскільки працівники та їхні сім'ї будуть впевнені, що мобілізація не вплине на їхню кар'єру чи доходи, що зменшить страх та запобігатиме нелегальній міграції чи ухиленню від служби; узгодження інтересів роботодавців з національними потребами, оскільки юридична ясність та захист призведуть до підвищення рівня дотримання вимог; економічна та оборонна стійкість завдяки збереженню траєкторій зайнятості, що сприяють безперервності цивільного життя та забезпечують повернення кваліфікованих працівників з незмінним рівнем кваліфікації, підтримуючи як економічне відновлення, так і військову готовність; суспільна довіра та патріотизм завдяки запровадженню правових гарантій, що зміцнюють довіру громадськості до державних інститутів і посилюють соціальну згуртованість у воєнний час. Тобто, шлях реалізації включає такі кроки:

- розроблення Міністерством соціальної політики та Міністерством оборони змін до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення»;
- консультації із зацікавленими сторонами, включаючи роботодавців, профспілки та ветеранів, організовані парламентською робочою групою; подання законопроектів до парламенту Міністерством соціальної політики; прийняття відповідних постанов Кабінетом Міністрів та Міністерством соціальної політики;
- запуск інформаційної кампанії через портал «Дія» та соціальні мережі;

- навчання інспекторів праці та омбудсмена під наглядом міністерства;
- оцінка результатів та дотримання вимог у період з 2027 по 2029 рік Державною службою з питань праці та омбудсменським офісом неурядовими організаціями.

Переконані, що інституціоналізувавши принцип українського «ескалатора», Україна не тільки приєдналася би до провідних світових практик, але й забезпечила мобілізованим працівникам можливість повністю зберегти динаміку своєї цивільної кар'єри. Ця правова інновація заповнила б критичну прогалину в національній політиці, перетворивши мобілізацію з причини економічних труднощів на інтегрований аспект громадянського життя — зберігаючи людський капітал, сприяючи національній стійкості та підтверджуючи довіру до державних інститутів.

Тож з огляду на те, що в Україні вже четвертий рік триває повномасштабне вторгнення і діє правовий режим воєнного стану, пропонуємо ґрунтовно переглянути зміст статті 119 КЗпП, посилити гарантії для працівників на період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за контрактом, служби резервістів та значно їх удосконалити:

«Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України «Про альтернативну (невійськову) службу», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період,

військову службу за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту, зберігаються місце роботи (посада), професійний статус, кваліфікаційний рівень, посадовий оклад (тарифна ставка), умови оплати праці, а також усі трудові, соціальні та пенсійні гарантії, які застосовувалися до них до моменту призову або укладення контракту, на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби.

Працівникам, зазначеним у частині першій цієї статті, гарантується право на повернення після звільнення з військової служби на посаду, яку вони займали до мобілізації, або на посаду, яку вони мали б займати, враховуючи можливості підвищення кваліфікації, стаж, присвоєння чергових рангів, категорій, за наявності таких у цивільному законодавстві та колективних договорах підприємства, установи, організації (принцип ескалатора).

У разі структурних змін, реорганізації або ліквідації підприємства, установи, організації під час проходження працівником військової служби, працівнику гарантується надання рівноцінної посади з не меншим рівнем оплати праці та збереженням трудового стажу, або виплата компенсації відповідно до законодавства про захист прав мобілізованих працівників.

Забороняється звільнення, переведення на нижчу посаду, скорочення тривалості робочого часу, зменшення окладу (тарифної ставки), позбавлення або зменшення обсягу соціальних гарантій, пільг і компенсацій працівників, зазначених у частині першій цієї статті, у зв'язку з фактом їх мобілізації, а також протягом 12 місяців після їх повернення з військової служби, за винятком випадків ліквідації роботодавця або визнання працівника таким, що втратив працездатність у встановленому законом порядку.

Роботодавець зобов'язаний вести облік осіб, які підлягають мобілізації, та осіб, за якими зберігаються гарантії відповідно до цієї статті,

із зазначенням строків проходження служби, наявності інвалідності, обставин полону чи зникнення безвісти.

Виплата компенсації різниці між середнім заробітком мобілізованого працівника та грошовим забезпеченням за місцем проходження військової служби здійснюється у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, із залученням коштів Державного бюджету України та у випадках, передбачених законодавством, коштів роботодавця.

Положення цієї статті поширюються на всі категорії працівників, включаючи тих, що перебували у трудових відносинах з фізичними особами-підприємцями, працювали за строковими трудовими договорами, були самозайнятими особами чи перебували у статусі фрілансерів, за умови офіційного оформлення таких трудових відносин згідно з чинним законодавством України.

Порядок та умови реалізації гарантій, передбачених цією статтею, деталізуються у спеціальному Законі України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, що регулюють питання військового обов'язку, соціального забезпечення, пенсійного страхування та трудових прав працівників.

Гарантії, визначені цією статтею, не поширюються на осіб, які визнані винними у вчиненні військових кримінальних правопорушень, а також на осіб, що самостійно припинили військову службу без законних підстав, якщо це встановлено рішенням суду, що набрало законної сили».

Безперечно, соціальний захист є ключовим правом кожного громадянина, кожної людини, а тому напрям діяльності соціальної та правової держави серед іншого – справедлива підтримка соціально незахищених верств населення, осіб, які потребують такої підтримки незалежно від виникнення тих чи інших негативних ситуацій у житті [130].

Другий напрям – розроблення системи компенсації доходів для мобілізованих працівників в Україні, зокрема адаптація ізраїльської моделі.

Нагадаємо, що ізраїльська модель компенсації доходів резервістів забезпечує перевірену структуру, яку можна адаптувати до українських реалій, враховуючи військовий та соціально-економічний контекст України. Закон Ізраїлю про резервну службу гарантує компенсацію доходів за втрачені цивільні заробітки під час служби, які розраховуються та виплачуються через Національний інститут страхування. Необхідно зауважити, що в Україні наразі бракує єдиної системи, яка б надавала такі точні гарантії мобілізованим працівникам, що призводить до соціальної напруги, дестабілізації ринку праці та довгострокової економічної нестабільності для сімей, які постраждали.

Звісно, це комплексна величезна робота, однак враховуючи, що правовий режим воєнного стану продовжили вже який раз ще на 90 днів розроблення такої системи компенсації доходів мобілізованих працівників є нагальною необхідністю.

Тому пропонуємо створити Національну систему компенсації втрачених доходів мобілізованих працівників (далі – НСКВМП), що функціонуватиме за такими структурними принципами:

#### 1) Правова основа

— прийняття окремого Закону України «Про соціальний захист мобілізованих працівників» як частини Національної програми захисту та підтримки мобілізованих працівників (про цю програму буде зазначено нижче у нашому дослідженні);

— внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону «Про зайнятість населення» та Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» з метою інтеграції положень НСКВМП.

#### 2) Методи розрахунку компенсації

Компенсація покриватиме різницю між документально підтвердженим цивільним доходом та військовою платою. Механізми розрахунку повинні включати:

— середню задекларовану заробітну плату за останні 12 місяців до мобілізації;

— спеціальні коефіцієнти для самозайнятих та неформальних працівників, перевірені за допомогою цифрових реєстрів (платформа Дія), податкових декларацій або підтверджень місцевої громади;

— максимальний ліміт, прив'язаний до середньої заробітної плати по країні, щоб запобігти зловживанням, а також мінімальна гарантована сума, не нижча за прожитковий мінімум.

### 3) Джерела фінансування

— асигнування з бюджету центрального уряду на основі планування видатків на оборону;

— обов'язкові внески роботодавців (пропорційні до фонду оплати праці), як в Ізраїлі, що забезпечує спільну відповідальність роботодавців;

— додаткові внески місцевих органів влади або донорів у конкретних регіонах на добровільній основі.

### 4) Адміністрування НСКВМП

— Створення централізованої цифрової платформи управління компенсаціями на основі екосистеми Дія, що дозволяє мобілізованим працівникам або їхнім сім'ям подавати заявки на компенсацію, завантажувати необхідні документи та відстежувати статус.

— Автоматичний обмін даними між Міністерством оборони, Міністерством соціальної політики та Пенсійним фондом України для перевірки статусу військової служби та права на виплати.

— Делегування функцій нагляду новоствореній Інспекції з прав мобілізованих працівників при Міністерстві соціальної політики.

Розроблення та впровадження НСКВМП сприятиме зростанню довіри до державних інститутів серед мобілізованих працівників та їхніх сімей; зміцнення стабільності ринку праці шляхом зменшення побоювань, пов'язаних з мобілізацією; зменшення факторів, що спонукають до нелегальної еміграції або ухилення від призову; створення довгострокової інтегрованої екосистеми соціального захисту, що відповідає міжнародним

стандартам, таким як Конвенція МОП № 102 та практика ізраїльського Закону про резервну службу [137].

Така система дозволить усунути виявлені прогалини в нинішній фрагментованій системі України, перейшовши від ситуативних схем компенсації до кодифікованого та надійного права на гарантований дохід для тих, хто служить в обороні країни.

Третій напрям – це комплексний медичний захист, який базується на стандартах МОП. У контексті триваючої військової мобілізації в Україні забезпечення комплексного медичного захисту мобілізованих працівників є важливою складовою національної соціальної політики. Спираючись на положення Конвенції Міжнародної організації праці № 102 про соціальне забезпечення (мінімальні стандарти), а також рекомендації ВООЗ і світову практику в таких країнах, як Ізраїль і США, Україна повинна інституціоналізувати спеціалізовану систему медичного захисту, інтегровану в її правову базу.

Українська система вже надає базові гарантії військовослужбовцям, включаючи безкоштовну медичну допомогу у військових госпіталях відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Однак нинішня структура не повністю охоплює мобілізованих працівників як окрему категорію, а також не забезпечує системного вирішення їхніх медичних, психологічних та реабілітаційних потреб під час служби та після демобілізації [109]. Для усунення цієї прогалини необхідно впровадити такі структурні компоненти:

- 1) прийняття Закону України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», що забезпечить універсальний та гарантований доступ до медичних послуг для всіх категорій мобілізованих працівників, включаючи призовників, військовослужбовців за контрактом, резервістів та осіб, мобілізованих у особливих періодах;

- 2) створення системи медичної підтримки мобілізованих працівників, яка включатиме спеціальні централізовані реєстри, інтегровані з платформою

Дія, спеціалізовані регіональні медичні центри для мобілізованих працівників, включаючи стаціонарні, амбулаторні та телемедичні послуги, а також мобільні медичні бригади, прикріплені до військових частин для надання підтримки в режимі реального часу; визначення пакету гарантованих медичних послуг, що включає невідкладну та первинну медичну допомогу, спеціалізоване лікування, таке як ортопедичне, нейрохірургічне та лікування опіків, програми психологічної реабілітації, включаючи лікування ПТСР, послуги довгострокового догляду та паліативної допомоги, повне покриття витрат на ліки, протези та реабілітаційне обладнання;

3) фінансовий механізм, що включає бюджетні асигнування, забезпечені окремою програмою в рамках державного бюджету України, співфінансування з боку Національної служби охорони здоров'я України через адаптовані пакети військово-медичних послуг, а також створення Національного фонду реабілітації мобілізованих працівників, що фінансується міжнародними донорами та партнерськими програмами [138];

3) інтеграція з цивільною системою охорони здоров'я через юридичне зобов'язання всіх державних і приватних лікарень надавати послуги мобілізованим працівникам за єдиними стандартами, механізми компенсації для приватних медичних закладів, що беруть участь у програмі, та єдині цифрові медичні картки, пов'язані зі статусом військової служби;

4) адміністративний нагляд через створення спеціального підрозділу в Міністерстві охорони здоров'я України, механізми регулярного моніторингу та аудиту незалежними структурами, а також залучення організацій ветеранів до процесу нагляду та зворотного зв'язку;

5) постконфліктне планування, включаючи програми довгострокового медичного обслуговування для демобілізованих працівників, що забезпечують реабілітацію та реінтеграцію, спеціальні положення для військовослужбовців-інвалідів, включаючи житло та пакети соціальної підтримки, періодичний перегляд та оновлення пакетів медичних послуг на основі рекомендацій ВООЗ та моніторингових звітів МОП.

Впровадження такої системи безпосередньо вирішуватиме як нагальні медичні потреби, так і ширші вимоги соціальної справедливості, допоможе привести практику України у відповідність до світових стандартів, водночас зберегти її унікальні соціально-економічні та військові реалії. Це значно підвищить довіру до держави серед мобілізованих працівників та їхніх сімей, посилить обороноздатність та сприятиме національній стабільності під час та після конфлікту.

Четвертим напрямом має стати цифрова прозорість та система моніторингу. Забезпечення своєчасного, справедливого та підзвітного соціального захисту мобілізованих працівників вимагає інтегрованої цифрової інфраструктури в поєднанні з надійним правовим та адміністративним наглядом. Адаптуючи успішні адміністративні практики США в рамках USERRA та використовуючи платформу «Дія» в Україні, уряд може створити прозору та ефективну систему, яка мінімізує корупцію, прискорюватиме виплати та відновлюватиме довіру громадськості. Центральним елементом цієї трансформації є створення нового спеціалізованого модуля в рамках «Дія» — Модуля соціального захисту мобілізованих працівників (далі – МСЗМП) — який надає громадянам можливість відстежувати компенсацію доходів, контролювати гарантії повторного працевлаштування, подавати апеляції, отримувати доступ до програм медичної та психологічної підтримки та отримувати оновлення статусу в режимі реального часу. Натхненний порталами для ветеранів у США та подібними інтегрованими системами в Ізраїлі, інформаційна панель МСЗМП дозволить особам та їхнім сім'ям переглядати всі пільги, заплановані виплати, апеляції, що знаходяться на розгляді, та терміни дії прав на пільги в одному безпечному інтерфейсі. Зміни в законодавстві, такі як поправки до Закону про державні електронні послуги та спеціальна постанова Кабінету міністрів, визнають усі цифрові записи в далі МСЗМП юридично обов'язковими, надаючи тим самим офіційний статус онлайн-транзакціям та повідомленням. Автоматична юридична сила цифрових повідомлень усуне лазівки, які історично затримували виплату пільг

або дозволяли адміністративну інертність. За інтерфейсом користувача глибоко взаємопов'язана інфраструктура обміну даними синхронізуватиме записи Міністерства оборони, Міністерства соціальної політики, Пенсійного фонду, Національної служби охорони здоров'я та регіональних органів влади [81]. Ця взаємодія дозволить перевіряти в режимі реального часу статус мобілізації, історію працевлаштування, право на пільги та дані про виплати, усуваючи бюрократичних посередників і зменшуючи можливості для корупції. Досвід України з впровадження «Дія» під час війни, такий як швидка виплата коштів та онлайн-доступ до виплат, добре задокументований і демонструє як ефективність, так і довіру користувачів до цифрових систем [24]. Крім того, здатність «Дія» функціонувати в умовах кризи та підтримувати понад 20 мільйонів користувачів свідчить про її стійкість та охоплення.

Для покращення адміністративного прийняття рішень модуль включатиме оцінку ризиків на основі штучного інтелекту для виявлення затримок у розгляді заяв, випадків із серйозними наслідками або моделей, що вказують на зловживання. Ця проактивна система аудиту, створена за зразком американських рекомендацій щодо нагляду за випадками USERRA, буде виявляти аномалії, генерувати внутрішні сповіщення та сприяти ранньому втручанню [71]. Процес оскарження буде цифровим та оптимізованим: скарги, подані через «Дія», повинні отримати зареєстровану відповідь протягом встановленого законом строку (наприклад, 14–30 днів). Відповідно до європейських стандартів електронного урядування платформа МСЗМП підтримуватиме мобільні інтерфейси, адаптивний дизайн та сумісність з допоміжними технологіями для забезпечення інклюзивності; багатомовна підтримка (українська, англійська) допоможе внутрішньо переміщеним сім'ям та міжнародним партнерам. Протоколи захисту даних та кібербезпеки, що відповідають нормам Загального регламенту ЄС про захист даних, забезпечать як довіру громадськості, так і інституційну легітимність. Для досягнення широкого впровадження урядова кампанія з підвищення обізнаності громадськості повинна використовувати офіційні канали, мережі ветеранів та

роботодавців для інформування користувачів про функціональні можливості платформи, права та обов'язки, повторюючи найкращі практики впровадження цифрових реформ [27]. Навчальні програми для державних службовців на передовій та регіональних координаторів забезпечать ефективну навігацію, вирішення проблем та технічну підтримку.

Отже, цифрова система прозорості та моніторингу, закріплена в «Дія», перетворює соціальний захист мобілізованих працівників з реактивного на проактивний, з непрозорого на прозорий. Завдяки інституціоналізації відстеження в режимі реального часу, юридично зобов'язуючих цифрових записів, автоматизованого виявлення ризиків та спрощеної системи оскарження, Україна може значно посилити підзвітність, зменшити адміністративні бар'єри та побудувати міцну довіру — основи, необхідні для підтримки національної єдності та стійкості перед сучасними викликами безпеки.

Останній, п'ятий напрям – інституціоналізація цивільного нагляду в Україні (адаптація ізраїльської моделі для захисту прав мобілізованих працівників).

У сучасних демократичних суспільствах, особливо тих, що перебувають у стані війни, довіра громадськості до інститутів та легітимність реалізації політики залежать не тільки від правових гарантій, а й від наявності ефективних механізмів цивільного нагляду, – слушно зауважують дослідники [102]. Ізраїль є переконливим прикладом структурованої громадянської участі через такі механізми, як офіси військових омбудсменів та організовані асоціації резервістів. Ці інституції відіграють важливу роль у моніторингу дотримання вимог, захисті прав та налагодженні комунікації між державою та її громадянами-солдатами. Для України, де відсутність узгодженої національної стратегії захисту мобілізованих працівників призвела до поширення занепокоєння, страху соціальної деградації та навіть нелегальної еміграції, інституціоналізація цивільного нагляду є як демократичною необхідністю, так і стратегічною інвестицією в національну стійкість [108].

В українському контексті пропонуємо створення незалежного Офісу омбудсмена для мобілізованих працівників (можливо Офісу омбудсмена для військовослужбовця, але який буде займатися і проблемами соціального забезпечення саме мобілізованих працівників), яке могло б стати наріжним каменем цієї архітектури цивільного нагляду. Поділяємо думку, що наділений повноваженнями законом і незалежний від військового та виконавчого командування, цей омбудсмен мав би повноваження приймати та розслідувати скарги мобілізованих працівників та їхніх сімей, включаючи питання порушення трудових прав, затримки з виплатою компенсації за втрачений зарібок, відсутність доступу до медичної або психологічної допомоги та незаконні звільнення [83]. Важливо, що цей орган також контролюватиме виконання національного законодавства, зокрема й українського «принципу ескалатора», системи компенсації доходів і оцінюватиме їхню фактичну ефективність на місцях.

На відміну від існуючих структур нагляду в рамках нинішньої адміністративної системи України [88], цей омбудсмен повинен мати чітко визначені повноваження, закріплені в спеціальному законі «Про цивільного омбудсмена з прав мобілізованих працівників». Цей закон визначатиме сферу повноважень, процедури індивідуальних звернень, обов'язки державних установ щодо співпраці та обов'язковий характер рекомендацій омбудсмена. Такий підхід має врахувати успішну правову інфраструктуру Ізраїлю, де омбудсмени регулярно публікують відкриті звіти та рекомендації щодо політики, які не є лише консультативними, а й інституційно поважаються та виконуються.

Окрім розгляду індивідуальних скарг, український омбудсмен повинен мати завдання публікувати щоквартальні моніторингові звіти, проводити системні розслідування прогалин у політиці та координувати дії з організаціями громадянського суспільства, включаючи профспілки, правозахисні НУО та групи ветеранів. Щоб запобігти бюрократичному захопленню та забезпечити оперативність, діяльність омбудсмена повинна

контролювати громадянська наглядова рада, до складу якої входять незалежні експерти, представники мобілізованих працівників та науковці. Ця рада забезпечуватиме прозорість, надаватиме стратегічні рекомендації та зміцнюватиме легітимність участі.

Інституційно Офіс омбудсмена для мобілізованих працівників повинен бути цифровим чином інтегрований з платформою «Дія», щоб забезпечити швидке подання скарг, відстеження їхнього статусу та доступ до рішень. Така інтеграція забезпечить відповідність цифровій прозорості процедурній підзвітності, створивши безперебійний досвід для громадян відповідно до європейських стандартів електронного урядування. Крім того, механізми захисту інформаторів, анонімного повідомлення та пріоритетності термінових випадків повинні бути чітко визначені в нормативних актах.

Адаптуючи модель Ізраїлю, Україна могла б заохочувати створення неурядових «Асоціацій підтримки мобілізованих працівників» за зразком ізраїльських резервних асоціацій. Ці органи, що діятимуть на підставі офіційних статутів і частково фінансуватимуться з державного бюджету, збиратимуть дані, надаватимуть підтримку колегам та виступатимуть за зміни в політиці через скоординовані кампанії та юридичні втручання. Інституціоналізуючи таким чином громадянський контроль, Україна зміцнила б верховенство права, покращила б системи соціального захисту та дала б чіткий сигнал, що жертви мобілізованих працівників не тільки визнаються, але й структурно поважаються. Ця ініціатива також захистила б трудовий потенціал країни від занепаду, відновила б віру в правові гарантії та сприяла б формуванню післявоєнної культури демократичної стійкості.

Беручи до уваги п'ять напрямків, які визначені для впровадження міжнародного досвіду в чинне законодавство з метою поліпшення соціального захисту мобілізованих працівників, підсумуємо, що законодавча база України щодо соціального захисту мобілізованих працівників потребує системних реформ. Завдяки вибіркового застосуванню перевірених міжнародних практик, зокрема прозорості компенсації доходів, захисту від дискримінації,

комплексних медичних гарантій, цифрового моніторингу та громадського контролю, Україна може створити надійну, інтегровану систему соціального захисту, переконані науковці [134; 142]. Ці покращення необхідні для забезпечення справедливості та безпеки мобілізованих осіб.

Саме тому ми зробили спробу розробити Національну програму захисту та підтримки мобілізованих працівників. Вона повинна стати вектором системних змін в інфраструктурі соціального забезпечення мобілізованих працівників. Її основні цілі включають збереження критично важливого трудового потенціалу України, запобігання потенційним соціальним кризам, що виникають внаслідок мобілізаційного тиску на ринок праці, стабілізацію широкого соціального та економічного середовища в складних реаліях, у яких нині перебуває Україна.

## **НАЦІОНАЛЬНА ПРОГРАМА**

### **захисту та підтримки мобілізованих працівників**

#### **I. Загальні положення**

Відсутність єдиної системної державної політики щодо соціального захисту мобілізованих працівників негативно впливає на моральний дух, економічну стабільність і обороноздатність держави. Міжнародний досвід США (закон USERRA) та Ізраїлю (Закон про резервну службу) засвідчує ефективність комплексних заходів із захисту прав мобілізованих працівників, забезпечення їх трудових гарантій, матеріального та медичного забезпечення.

#### **II. Цілі та завдання**

Ціль: Створення інтегрованої системи захисту мобілізованих працівників, яка гарантує збереження трудового потенціалу, соціальну справедливість та суспільну стабільність в умовах військової агресії та відбудови післявоєнної України.

Основні завдання:

- забезпечити комплексні нормативно-правові гарантії мобілізованим працівникам;
- створити ефективні механізми матеріального, соціального та медичного забезпечення;
- гарантувати трудові права та умови реінтеграції;
- впровадити цифрові технології та забезпечити прозорість системи соціального захисту;
- залучити громадянське суспільство до нагляду та моніторингу.

### III. Ключові компоненти

#### 3.1. Нормативно-правова база

- прийняття Закону України «Про соціальний захист мобілізованих працівників»;
- прийняття постанов Кабінету Міністрів про порядок компенсації доходів мобілізованих;
- створення Національного агентства з питань соціального забезпечення мобілізованих.

#### 3.2. Інституційний розвиток

- створення спеціалізованих структур у Міноборони, Мінсоцполітики та Мінекономіки;
- формування регіональних центрів підтримки мобілізованих.

#### 3.3. Матеріальне та соціально-побутове забезпечення

- впровадження системи компенсаційних виплат за ізраїльською моделлю;
- забезпечення житлом, харчуванням та соціальними послугами сімей мобілізованих;
- програми підтримки підприємницької діяльності після демобілізації.

#### 3.4. Медичне забезпечення

- створення мережі реабілітаційних центрів, що відповідають стандартам МОП;
- забезпечення постійного медичного страхування, психологічної та психіатричної допомоги.

### 3.5. Трудові гарантії та реінтеграція

- імплементація «українського принципу ескалатора» в трудове законодавство;
- програми професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації та працевлаштування.

### 3.6. Цифрова прозорість та моніторинг

- інтеграція модулю захисту мобілізованих у платформу «Дія»;
- створення прозорої системи контролю виплат та апеляцій;
- регулярний незалежний аудит і звітування перед громадськістю.

### 3.7. Громадський контроль

- створення інституту омбудсмена з питань мобілізованих працівників;
- залучення ветеранських організацій до нагляду та моніторингу.

## IV. Очікувані результати

- комплексне посилення соціального захисту мобілізованих працівників;
- зростання суспільної довіри та зниження соціальної напруги;
- стабілізація економічного становища мобілізованих та їх сімей;
- підвищення мотивації громадян до мобілізації та військової служби;

- забезпечення довгострокової стабільності трудового потенціалу країни.

## V. Етапи реалізації (2025–2030)

### Підготовчий етап (2025–2026)

- розроблення та ухвалення нормативно-правової бази;
- формування інституційних структур;
- запуск інформаційної кампанії.

### Основний етап (2027–2029)

- повномасштабне впровадження програм;
- розвиток та розширення інфраструктури підтримки.

### Підсумковий етап (2030)

- оцінка ефективності реалізації Програми;
- формування рекомендацій для подальшого розвитку політики соціального захисту.

Реалізація цієї Програми стане важливим кроком до утвердження в Україні соціальної справедливості, національної єдності та стабільності в умовах воєнного стану.

## **Висновки до 2 розділу**

1. Досвід Ізраїлю у сфері соціального захисту мобілізованих працівників свідчить про високу інституційну організованість та правову визначеність гарантій для резервістів, що дозволяє ефективно поєднувати обов'язки військової служби з трудовою діяльністю. Ізраїльський Закон про резервну службу передбачає не лише правові механізми збереження робочого місця та посади, а й компенсаторні виплати, які відшкодовують втрати доходів під час служби. Такий підхід забезпечує баланс між потребами національної безпеки та правами працівників.

2. Ізраїльська модель демонструє практичну реалізацію принципу солідарної відповідальності між державою, роботодавцями та працівниками. Зокрема, компенсаційні механізми фінансуються державним інститутом –

Національним інститутом страхування, що забезпечує неупередженість і єдиний підхід до обчислення компенсацій. Це значною мірою знижує ризики дискримінації чи фінансових втрат для мобілізованих осіб і підвищує рівень їх соціальної захищеності.

3. Аналіз системи Ізраїлю дає змогу зробити висновок про важливість наявності чіткого нормативно-правового регулювання усіх аспектів соціального забезпечення мобілізованих працівників, включаючи гарантії повернення на роботу, виплати за час служби, захист від звільнення та підтримку сімей резервістів. Успішність цієї системи пояснюється не лише правовими нормами, а й суспільним консенсусом щодо необхідності підтримки мобілізованих. Цей досвід може бути адаптований в українських реаліях з урахуванням нинішніх викликів, що постають перед державою в умовах широкомасштабної мобілізації.

4. Американська модель соціального захисту мобілізованих працівників ґрунтується на законодавчо закріпленому зобов'язанні щодо недопущення дискримінації, поновлення на роботі, збереження пільг та адміністративного забезпечення виконання. Закон USERRA та механізми його втілення дають комплексну відповідь на виклики, пов'язані з балансом між цивільною зайнятістю та військовими обов'язками. Закон про права на працевлаштування та повторне працевлаштування осіб, які перебувають на військовій службі (USERRA), чітко визначає гарантії для мобілізованих працівників щодо збереження робочого місця, стажу, соціальних гарантій та недискримінації. Його застосування охоплює всі рівні зайнятості — від державного до приватного сектору — та містить процедурні механізми захисту прав працівників, включаючи можливість звернення до суду чи адміністративних органів.

5. Ключовою особливістю американської моделі є впровадження принципу «ескалатора». Цей принцип передбачає, що після демобілізації працівник має повернутися не лише на своє колишнє місце, а на ту посаду або рівень, якого він би досяг без перерви на службу. Це забезпечує не лише

формальне збереження робочого місця, а й кар'єрну безперервність. Такий підхід має глибокий соціальний зміст і може бути адаптований в Україні як правова гарантія ефективної реінтеграції.

6. Досвід США також підкреслює важливість існування спеціалізованого органу, уповноваженого наглядача за дотриманням законодавства про захист мобілізованих. Міністерство праці США та Міністерство юстиції відіграють активну роль у реалізації USERRA, зокрема у забезпеченні безкоштовної правової допомоги та медіації трудових спорів. Це дозволяє уникати бюрократизації процесів і сприяє оперативному захисту прав мобілізованих.

7. Україні слід розглянути можливість імплементації ключових елементів моделі USERRA як складової національної політики соціального захисту мобілізованих. Зокрема, йдеться про закріплення безумовного права на поновлення на роботі, введення обов'язкової заборони на дискримінацію у зв'язку з військовою службою, створення єдиного цифрового реєстру для подання скарг і контроль за роботодавцями, а також запровадження окремого механізму медичного страхування для мобілізованих працівників та їхніх сімей.

7. Пропонована Національна система компенсації втрачених доходів мобілізованих працівників (НСКВМП) може стати інституціоналізованим механізмом державної політики, спрямованим на гарантування стабільного доходу для осіб, призваних на військову службу, шляхом компенсації різниці між їхнім довоєнним цивільним заробітком і військовою платнею. Система функціонуватиме на основі окремого закону України та змін до профільного трудового і соціального законодавства, інтегрованих у Національну програму підтримки та захисту мобілізованих працівників. Розрахунок компенсацій здійснюватиметься за даними про середню заробітну плату за 12 місяців до мобілізації, з урахуванням коефіцієнтів для самозайнятих і неформальних працівників, із встановленими межами для запобігання зловживанням. Фінансування забезпечуватиметься з держбюджету, внесків роботодавців і, за

можливості, місцевих бюджетів та донорів. Цифрова платформа, вбудована в екосистему «Дія», забезпечуватиме прозоре адміністрування компенсацій і взаємодію з державними реєстрами, а контроль за дотриманням прав мобілізованих здійснюватиме новостворена Інспекція з прав мобілізованих працівників. Запровадження НСКВМП дозволить усунути прогалини чинної системи, підвищити довіру до держави, зменшити ризики тіньової міграції та сприятиме формуванню надійної, кодифікованої моделі соціального забезпечення, яка відповідатиме міжнародним стандартам.

8. Проєкт Національної програми захисту та підтримки мобілізованих працівників покликаний створити інтегровану систему захисту мобілізованих працівників, яка гарантує збереження трудового потенціалу, соціальну справедливість та суспільну стабільність в умовах військової агресії та відбудови післявоєнної України.

9. Необхідно **розширити гарантії** для працівників на період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за контрактом, служби резервістів.

З огляду на це пропонуємо подати ст. 119 КЗпП України у такій редакції:

«Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України «Про альтернативну (невійськову) службу», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період або

прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту, зберігаються місце роботи (посада), професійний статус, кваліфікаційний рівень, посадовий оклад (тарифна ставка), умови оплати праці, а також усі трудові, соціальні та пенсійні гарантії, які застосовувалися до них до моменту призову або укладення контракту, на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби.

Працівникам, зазначеним у частині першій цієї статті, гарантується право на повернення після звільнення з військової служби на посаду, яку вони займали до мобілізації, або на посаду, яку вони мали б займати, враховуючи можливості підвищення кваліфікації, стаж, присвоєння чергових рангів, категорій, за наявності таких у цивільному законодавстві та колективних договорах підприємства, установи, організації (принцип ескалатора).

У разі структурних змін, реорганізації або ліквідації підприємства, установи, організації під час проходження працівником військової служби, працівнику гарантується надання рівноцінної посади з не меншим рівнем оплати праці та збереженням трудового стажу, або виплата компенсації відповідно до законодавства про захист прав мобілізованих працівників.

Забороняється звільнення, переведення на нижчу посаду, скорочення тривалості робочого часу, зменшення окладу (тарифної ставки), позбавлення або зменшення обсягу соціальних гарантій, пільг і компенсацій працівників, зазначених у частині першій цієї статті, у зв'язку з фактом їх мобілізації, а також протягом 12 місяців після їх повернення з військової служби, за винятком випадків ліквідації роботодавця або визнання працівника таким, що втратив працездатність у встановленому законом порядку.

Роботодавець зобов'язаний вести облік осіб, які підлягають мобілізації, та осіб, за якими зберігаються гарантії відповідно до цієї статті, із зазначенням строків проходження служби, наявності інвалідності, обставин полону чи зникнення безвісти.

Виплата компенсації різниці між середнім заробітком мобілізованого працівника та грошовим забезпеченням за місцем проходження військової служби здійснюється у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, із залученням коштів Державного бюджету України та у випадках, передбачених законодавством, коштів роботодавця.

Положення цієї статті поширюються на всі категорії працівників, включаючи тих, що перебували у трудових відносинах з фізичними особами-підприємцями, працювали за строковими трудовими договорами, були самозайнятими особами чи перебували у статусі фрілансерів, за умови офіційного оформлення таких трудових відносин згідно з чинним законодавством України.

Порядок та умови реалізації гарантій, передбачених цією статтею, деталізуються у спеціальному Законі України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, що регулюють питання військового обов'язку, соціального забезпечення, пенсійного страхування та трудових прав працівників.

Гарантії, визначені цією статтею, не поширюються на осіб, які визнані винними у вчиненні військових кримінальних правопорушень, а також на осіб, що самостійно припинили військову службу без законних підстав, якщо це встановлено рішенням суду, що набрало законної сили».

## ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення наукового завдання, яке полягає у комплексній науково-правовій характеристиці соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні.

1. Соціальне забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, є самостійним напрямом правового регулювання в межах загальної системи соціального захисту населення, який має міжгалузеву природу та поєднує норми трудового, соціального, військового, адміністративного і фінансового права. Основною характеристикою соціального забезпечення мобілізованих працівників є його специфічний об'єкт — особи, які перебувають у трудових правовідносинах, однак через призов на військову службу тимчасово виконують обов'язки у сфері національної безпеки й оборони.

2. Мобілізований працівник — це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем у момент оголошення мобілізації та яка на законних підставах призвана до проходження військової служби в Збройних Силах України або інших військових формуваннях під час мобілізації. Такий працівник тимчасово виконує обов'язки військовослужбовця, зберігаючи за собою статус працівника, а також має право на відповідні трудові, соціальні та матеріальні гарантії, передбачені законодавством на період мобілізації та після демобілізації, включаючи гарантії зайнятості, доходу, медичного забезпечення та реінтеграції у цивільне життя.

3. Форми соціального захисту, встановлені для мобілізованих працівників, представляють собою комплексну систему, покликану захищати їхні права, добробут та реінтеграцію в цивільне життя. Кожна з цих форм стосується конкретного аспекту соціального забезпечення мобілізованого працівника і відображає як юридичні зобов'язання держави, так і найкращі міжнародні практики. Поєднання таких конкретних форм дозволяє

застосовувати системний підхід, спрямований на створення стабільної та кодифікованої системи:

- Матеріальна підтримка. Це одна з найважливіших і найневідкладніших форм соціального захисту. Вона забезпечує збереження робочого місця та збереження заробітної плати мобілізованого працівника або компенсацію втраченого доходу.

- Медична допомога, яка включає не тільки лікування травм або захворювань, отриманих під час служби, але й психологічну допомогу та довгострокову реабілітацію. Ця форма захисту визнає фізичні та психічні наслідки військової служби та підтверджує відповідальність держави за відновлення здоров'я працівника.

- Соціальна та побутова підтримка – допомога поза робочим місцем, спрямована на підтримку повсякденного життя мобілізованих працівників та їхніх сімей. Вона включає забезпечення житлом, доступ до догляду за дітьми та освіти, субсидії на комунальні послуги та цільову фінансову допомогу, які є необхідними для зменшення стресу та збереження стабільності сім'ї під час служби.

- Гарантії працевлаштування, зайнятості та професійної реінтеграції. Ця форма захисту важлива на етапі після служби і стосується правових механізмів, які забезпечують працівнику можливість повернутися на попереднє місце роботи або на посаду з еквівалентним статусом і зарплатою після демобілізації. Ці гарантії включають збереження стажу та захист від дискримінації або звільнення через військову службу, професійне навчання, програми перекваліфікації, гранти для бізнесу та інші інструменти реінтеграції, щоб забезпечити успішне повернення працівників на ринок праці. Така підтримка зменшує довгострокове безробіття та економічне витіснення.

- Цифрові послуги та інституційна підтримка – можливість отримувати доступ до послуг, подавати заявки, відстежувати платежі та отримувати оновлення в режимі онлайн. Централізована цифрова система підвищує

прозорість, зменшує корупцію та забезпечує своєчасне надання потрібної інформації та пільг.

– Правовий захист та громадський контроль сприяє підзвітності та довірі до державних інституцій. Такі механізми надають мобілізованим особам можливості повідомляти про порушення, оскаржувати рішення та впливати на формування політики.

Усі ці форми утворюють взаємозалежну екосистему захисту, яка охоплює весь цикл мобілізації — від моменту призову до реінтеграції після служби. Визнання та кодифікація її гарантує, що мобілізовані працівники не тільки захищені на папері, але й мають реальні повноваження. Такий комплексний підхід також допоможе зберегти трудовий потенціал України, зменшити соціальну напругу та зміцнити національну стійкість у воєнний час.

4. Оцінка ефективності соціального захисту мобілізованих працівників має стати невід’ємним компонентом системи управління, який поєднуватиме кількісні та якісні показники, використовуватиме цифрові технології та адаптивні механізми для регулярного перегляду та вдосконалення політики. Такий підхід не тільки підвищує результативність підтримки, а й сприяє зміцненню довіри до держави в умовах соціально-економічних та воєнних викликів.

5. Медичне забезпечення мобілізованих працівників має стати пріоритетом державної політики соціального захисту, оскільки воно є не лише елементом виконання міжнародних зобов’язань України (зокрема, згідно з Конвенцією МОП № 102), але й основою для збереження життєздатності трудового потенціалу країни в умовах тривалого воєнного конфлікту.

6. Досвід Ізраїлю у сфері соціального захисту мобілізованих працівників свідчить про високу інституційну організованість та правову визначеність гарантій для резервістів, що дозволяє ефективно поєднувати обов’язки військової служби з трудовою діяльністю. Ізраїльський Закон про резервну службу передбачає не лише правові механізми збереження робочого місця та посади, а й компенсаторні виплати, які відшкодовують втрати доходів

під час служби. Такий підхід забезпечує баланс між потребами національної безпеки та правами працівників.

7. Правова модель США у сфері соціального захисту мобілізованих працівників є однією з найдетальніших та ефективних у світі. Закон про права на працевлаштування та повторне працевлаштування осіб, які перебувають на військовій службі (USERRA), чітко визначає гарантії для мобілізованих працівників щодо збереження робочого місця, стажу, соціальних гарантій та недискримінації. Його застосування охоплює всі рівні зайнятості — від державного до приватного сектору — та містить процедурні механізми захисту прав працівників, включаючи можливість звернення до суду чи адміністративних органів.

8. Україні слід розглянути можливість імплементації ключових елементів моделі USERRA як складової національної політики соціального захисту мобілізованих, зокрема, закріплення безумовного права на поновлення на роботі, введення обов'язкової заборони на дискримінацію у зв'язку з військовою службою, створення єдиного цифрового реєстру для подання скарг і контроль за роботодавцями, а також запровадження окремого механізму медичного страхування для мобілізованих працівників та їхніх сімей.

9. Удосконалення змісту **статті 119 КЗпП України** необхідне задля встановлення ширших гарантій для працівників на період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період військової служби за контрактом, служби резервістів. Доцільною буде нова редакція цієї статті:

«Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків,

передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України «Про альтернативну (невійськову) службу», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту, зберігаються місце роботи (посада), професійний статус, кваліфікаційний рівень, посадовий оклад (тарифна ставка), умови оплати праці, а також усі трудові, соціальні та пенсійні гарантії, які застосовувалися до них до моменту призову або укладення контракту, на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби.

Працівникам, зазначеним у частині першій цієї статті, гарантується право на повернення після звільнення з військової служби на посаду, яку вони займали до мобілізації, або на посаду, яку вони мали б займати, враховуючи можливість підвищення кваліфікації, стаж, присвоєння чергових рангів, категорій, за наявності таких у цивільному законодавстві та колективних договорах підприємства, установи, організації (принцип ескалатора).

У разі структурних змін, реорганізації або ліквідації підприємства, установи, організації під час проходження працівником військової служби, працівнику гарантується надання рівноцінної посади з не меншим рівнем оплати праці та збереженням трудового стажу, або виплата компенсації відповідно до законодавства про захист прав мобілізованих працівників.

Забороняється звільнення, переведення на нижчу посаду, скорочення тривалості робочого часу, зменшення окладу (тарифної ставки), позбавлення або зменшення обсягу соціальних гарантій, пільг і компенсацій працівників, зазначених у частині першій цієї статті, у зв'язку з фактом їх мобілізації, а також протягом 12 місяців після їх повернення з військової служби, за

винятком випадків ліквідації роботодавця або визнання працівника таким, що втратив працездатність у встановленому законом порядку.

Роботодавець зобов'язаний вести облік осіб, які підлягають мобілізації, та осіб, за якими зберігаються гарантії відповідно до цієї статті, із зазначенням строків проходження служби, наявності інвалідності, обставин полону чи зникнення безвісти.

Виплата компенсації різниці між середнім заробітком мобілізованого працівника та грошовим забезпеченням за місцем проходження військової служби здійснюється у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, із залученням коштів Державного бюджету України та у випадках, передбачених законодавством, коштів роботодавця.

Положення цієї статті поширюються на всі категорії працівників, включаючи тих, що перебували у трудових відносинах з фізичними особами-підприємцями, працювали за строковими трудовими договорами, були самозайнятими особами чи перебували у статусі фрілансерів, за умови офіційного оформлення таких трудових відносин згідно з чинним законодавством України.

Порядок та умови реалізації гарантій, передбачених цією статтею, деталізуються у спеціальному Законі України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, що регулюють питання військового обов'язку, соціального забезпечення, пенсійного страхування та трудових прав працівників.

Гарантії, визначені цією статтею, не поширюються на осіб, які визнані винними у вчиненні військових кримінальних правопорушень, а також на осіб, що самостійно припинили військову службу без законних підстав, якщо це встановлено рішенням суду, що набрало законної сили».

10. Створення Національної системи компенсації втрачених доходів мобілізованих працівників (НСКВМП) стало б інституціоналізованим механізмом державної політики, спрямованим на гарантування стабільного доходу для осіб, призваних на військову службу, шляхом компенсації різниці

між їхнім довоєнним цивільним заробітком і військовою платнею. Упроваджена система функціонуватиме на основі окремого Закону України та змін до профільного трудового і соціального законодавства, інтегрованих у Національну програму підтримки та захисту мобілізованих працівників. Цифрова платформа, вбудована в екосистему «Дія», забезпечуватиме прозоре адміністрування компенсацій і взаємодію з державними реєстрами, а контроль за дотриманням прав мобілізованих здійснюватиме новостворена Інспекція з прав мобілізованих працівників. Запровадження НСКВМП дозволить усунути прогалини чинної системи, підвищити довіру до держави, зменшити ризики тіньової міграції та сприятиме формуванню надійної, кодифікованої моделі соціального забезпечення, яка відповідатиме міжнародним стандартам.

11. Метою проекту Національної програми захисту та підтримки мобілізованих працівників є створення інтегрованої системи захисту мобілізованих працівників, яка гарантує збереження трудового потенціалу, соціальну справедливість та суспільну стабільність в умовах російської агресії та відбудови післявоєнної України.

12. У межах Національної програми захисту та підтримки мобілізованих працівників обґрунтовано необхідність розробити і прийняти спеціальний Закон України «Про соціальний захист мобілізованих працівників», який би системно врегулював правовий статус цієї категорії осіб, визначив єдині підходи до гарантій зайнятості, компенсації доходів, медичного забезпечення, реінтеграції після служби, а також забезпечив би адаптацію найкращих міжнародних практик до умов воєнного стану в Україні.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. A More Targeted Approach to IDF Reservist Compensation. *Israel Democracy Institute*. URL: <https://en.idi.org.il/articles/52912>.

2. Absence Survey Finds Costs Are Up, Rate Steady. *Benefits and Compensation Digest*. 2006. Vol. 43, No. 1. P. 18.
3. Accessing Telehealth through Local Area Stations (ATLAS). *US Department of Veterans Affairs, Office of Connected Care*. 2019. URL: <https://connectedcare.va.gov/partners/atlas>.
4. AccessMod: Geographic Access to Health Care. *World Health Organization*. URL: <https://www.who.int/tools/accessmod-geographic-access-to-health-care>.
5. Administrative Claims for Annual Leave as a Result of *Butterbaugh v. Department of Justice*, 336 F.3d 1332 (Fed. Cir. 2003). *Justice Management Division*. URL: <https://www.justice.gov/jmd/administrative-claims-annual-leave-result-butterbaugh-v-department-justice-336-f3d-1332-fed-cir>.
6. Bandiera O., Burgess R., Das N., Gulesci S., Rasul I., Sulaiman M. Labor Markets and Poverty in Village Economies. *The Quarterly Journal of Economics*. 2017. Vol. 132, No. 2. P. 811–870.
7. Banerjee A., Duflo E., Chattopadhyay R., Shapiro J. The Long Term Impacts of a ‘Graduation’ Program: Evidence from West Bengal. *Unpublished manuscript*. 2016. 38 p.
8. Banks H. *Staub v. Proctor Hospital: Cleaning Up the Cat’s Paw*. *Duke Journal of Constitutional Law and Public Policy Sidebar*. 2011. Vol. 6. P. 71–92. URL: [http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=djclpp\\_sidebar](http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=djclpp_sidebar).
9. Barndollar G., Plaster D. Ukraine’s Missing Medical Mobilization. *Foreign Policy*. 2024. URL: [https://foreignpolicy.com/2024/11/29/ukraine-russia-war-mobilization-medical-combat-medics-wounded-casualties/?utm\\_source=chatgpt.com](https://foreignpolicy.com/2024/11/29/ukraine-russia-war-mobilization-medical-combat-medics-wounded-casualties/?utm_source=chatgpt.com).
10. Bettenhausen L. The FAA and the USERRA: Pro-Arbitration Policies Can Undermine Federal Protection of Military Personnel. *Journal of Dispute Resolution*. 2007. Vol. 2007, No. 1. P. 267–282.
11. Bromberg N., Rosenzweig A. E. IDF Reservists’ Rights. (Israel: October 22, 2023). URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ea9aa597-4d82-43b3-8c41-0eeb65c48bda>.
12. Buck J. C., Bush T. L., Bicksler B. A., McKenney K. I., Winkler J. D. *The New Guard and Reserve*. Winkler J. D., Bicksler B. A. (Eds.). San Ramon,

- California : Falcon Books, 2008. P. 3–14. URL: [http://www.sainc.com/reports/pdf/New\\_Guard\\_Reserve.pdf](http://www.sainc.com/reports/pdf/New_Guard_Reserve.pdf).
13. Bugbee D. J. Employers Beware: Violating USERRA Through Improper Pre-Employment Inquiries. *Chapman Law Review*. 2008. Vol. 12, No. 2 (Fall). P. 279–300.
  14. Busby C. Supporting Employees Who Deploy: The Case for Financial Assistance to Employer of Military Reservists. *Backgrounder 123*. Toronto, Ont. : C. D. Howe Institute. January 2010. URL: [http://www.cdhowe.org/pdf/backgrounder\\_123.pdf](http://www.cdhowe.org/pdf/backgrounder_123.pdf).
  15. Butterbaugh K. et al. v. Department of Justice, Docket No. PH-3443-01-0134-M-1, 91 M.S.P.R. 490 (2002), reversed, 336 F.3d 1332 (Fed. Cir. 2003). URL: [https://www.mspb.gov/decisions/precedential/KELLY\\_BUTTERBAUGH\\_ET\\_AL\\_V\\_DEPARTMENT\\_OF\\_JUSTICE\\_PH\\_3443\\_01\\_0134\\_M\\_1\\_248867.pdf?utm\\_source](https://www.mspb.gov/decisions/precedential/KELLY_BUTTERBAUGH_ET_AL_V_DEPARTMENT_OF_JUSTICE_PH_3443_01_0134_M_1_248867.pdf?utm_source).
  16. Butterbaugh v. Department of Justice, 336 F.3d 1332 (Fed. Cir. 2003). URL: [https://www.mspb.gov/appeals/infosheets/Military\\_Leave\\_Appeals.htm?utm\\_source](https://www.mspb.gov/appeals/infosheets/Military_Leave_Appeals.htm?utm_source).
  17. Chu D. S. C. Civilian Employment Information (CEI) Program: memorandum for secretaries of the military departments et al. Washington, D.C. : Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness. March 21, 2003. URL: <http://ra.defense.gov/documents/main/CEIChu.pdf>.
  18. Client Update – Military Reserve Service. (Israel: October 23, 2023). *Herzog Fox & Neeman*. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=75316778-5367-4dcc-b36c-2f3a8cf1b2c7>.
  19. Code of Federal Regulations. Title 32, National Defense. Part 44, Screening the Ready Reserve. URL: <http://www.ecfr.gov/cgi-bin/retrieveECFR?gp=&SID=664ce0e85345d811809f23465362bfc5&r=PART&n=32y1.1.1.4.23>.
  20. CREW Act text: S. 2293, 117th Cong. 2022. URL: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/senate-bill/2293/text>.
  21. Crotty M. The Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act and Washington State’s Veteran’s Affairs Statute: Still Short on Protecting Reservists from Hiring Discrimination. *Gonzaga Law Review*. 2007. Vol. 43, No. 1. P. 169–197. URL: <http://blogs.gonzaga.edu/gulawreview/files/2011/02/Crotty.pdf>.

22. Darby L. F., Fuhr J. P. Benefits and Costs of the Family and Medical Leave Act of 1993: A Consumer Welfare Perspective. Darby Associates. February 16, 2007. URL: [http://www.protectfamilyleave.org/research/darby\\_fmlla.pdf](http://www.protectfamilyleave.org/research/darby_fmlla.pdf).
23. Denman L. The Importance of Aiding Ukrainian Veterans. *New Lines Institute*. 2024. URL: <https://newlinesinstitute.org/state-resilience-fragility/the-importance-of-aiding-ukrainian-veterans/>.
24. Digital country. URL: <https://ukraine.ua/invest-trade/digitalization/>.
25. Disability Benefits. *Settling in Belgium*. May 27, 2025. URL: <https://settlinginbelgium.be/en/social-security/disability-benefits>.
26. DOD Financial Management: Adjudication of Butterbaugh Claims (GAO-08-948R, July 28, 2008). *Government Accountability Office*. [https://www.washingtonpost.com/archive/business/2006/03/09/ruling-allows-reservists-to-petition-for-back-pay/85b27ecf-12c5-4988-a0a7-3257a5d787a1/?utm\\_source](https://www.washingtonpost.com/archive/business/2006/03/09/ruling-allows-reservists-to-petition-for-back-pay/85b27ecf-12c5-4988-a0a7-3257a5d787a1/?utm_source).
27. Edwards A., Zúñiga Á., Yayboke E. Safeguarding the Digital Landscape: Online Opportunities & Threats for Displaced Ukrainians. *Center For Strategic & International Studies*. URL: [https://features.csis.org/online-opportunities-and-threats-for-displaced-ukrainians/?utm\\_source](https://features.csis.org/online-opportunities-and-threats-for-displaced-ukrainians/?utm_source).
28. Eibner C., Krull H., Brown K. M., Cefalu M., Mulcahy A. W., Pollard M. S. et al. Current and Projected Characteristics and Unique Health Care Needs of the Patient Population Served by the Department of Veterans Affairs. *RAND Corporation*. 2015. URL: [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1165z1.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1165z1.html).
29. Elran M., Sheffer G. Military Service in Israel: Challenges and Ramifications. *Institute for National Security Studies*. Memorandum No. 159. September, 2016. URL: <https://www.inss.org.il/publication/military-service-in-israel-challenges-and-ramifications/>.
30. Employment Laws in Belgium. *Skvad*. 2025. URL: <https://www.skvad.io/employment-laws/belgium>.
31. Farmer C. M., Hosek S. D., Adamson D. M. Balancing Demand and Supply for Veterans' Health Care: A Summary of Three RAND Assessments Conducted Under the Veterans Choice Act. *RAND Corporation*. 2016. URL: [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1165z4.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1165z4.html).
32. Federal Emergency Management Agency. CREW Act & USERRA protections for FEMA Reservists. *FEMA*. URL:

[https://www.fema.gov/sites/default/files/documents/fema\\_crew-act-userra-one-pager.pdf](https://www.fema.gov/sites/default/files/documents/fema_crew-act-userra-one-pager.pdf).

33. Federal: The DOLE Act Enhances Workplace Protections for Veterans. *Vensure*. May, 2025.
34. Gazit N., Lomsky-Feder E., Ben-Ari E. Military Covenants and Contracts in Motion: Reservists as Transmigrants 10 Years Later. *Armed Forces & Society*. 2021. Vol. 47, No. 3. <https://doi.org/10.1177/0095327X20924034>.
35. Gentilini U., Almenfi M., Orton I., Dale P. Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures. *World Bank Brief*. Washington, DC : World Bank, 2020. 41 p.
36. Haydabus A., Santana-Santana M., Lazarenko Y., Giménez-Llort L. Current War in Ukraine: Lessons from the Impact of War on Combatants' Mental Health during the Last Decade. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19(17). P. 10536. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710536>.
37. Heiman A. Reserves – Past and Present: Reflections Ten Years After the Enactment of the Reserve Law. In *Elran M., Padan C., Hoshea F., Roni T. (Eds.). The reserve forces future: What lies ahead?* (Hebrew) (Vol. 183, pp. 23–34). INSS The institute for National Security Studies, 2018.
38. Heiman A. The Reserve Forces in the Gaza War: Challenges for the Continuation of the Fighting. *INSS Special Publication*. January 7, 2024.
39. Heiman A., Gittleman I. S. The Reservists' Protest: Ramifications for the IDF. *INSS Insight*. No. 1721. May 16, 2023.
40. How Much Should Countries Spend on Health? / by William Savedoff. *World Health Organization*. 2003. URL: <https://iris.who.int/handle/10665/69025>.
41. In Case You Missed it ... USERRA Protections Updated. April 29, 2025. URL: <https://www.prudential.com/legislative-monitor-issue/userra-protections-updated>.
42. In Israel, Reservist Burnout and Little Public Appetite for More War in Gaza. *The Economic Times*. 2025. URL: <https://economictimes.indiatimes.com/news/international/world-news/in-israel-reservist-burnout-and-little-public-appetite-for-more-war-in-gaza/articleshow/106234099.cms>.

43. Israel Set to Mobilize up to 450,000 Reservists Amid Legal, Social Challenges. *Caliber.Az*. May 26, 2025. URL: <https://caliber.az/en/post/232904/>.
44. Janowitz M. *The Last Half-Century: Societal Change and Politics in America*. 1978. 598 p.
45. Jensen A. Employment Structure and the Rise of the Modern Tax System. *American Economic Review*. 2022. Vol. 112. P. 213–234.
46. Jones C. A. Lawfare and the Juridification of Late Modern War. *Progress in Human Geography*. 2016. Vol. 40(2). P. 221–239. <https://doi.org/10.1177/0309132515572270>.
47. Julian H. L. Israel Approves Massive Support Package for Reservists. *The Jewish Press*. May 11, 2025. URL: <https://www.jewishpress.com/news/israel/israel-approves-massive-support-package-for-reservists/2025/05/11>.
48. Kandpal E., Alderman H., Friedman J., Filmer D., Onishi J., Avalos J. A Conditional Cash Transfer Program in the Philippines Reduces Severe Stunting. *The Journal of Nutrition*. 2016. Vol. 146, No. 9. P. 1793–1800.
49. Kelley B. J., McGehee J. USERRA Protections Broadened by Dole Act. March 24, 2025. URL: <https://www.littler.com/news-analysis/asap/userra-protections-broadened-dole-act>.
50. Kyle J. Local Corruption and Popular Support for Fuel Subsidy Reform in Indonesia. *Comparative Political Studies*. 2018. Vol. 51. P. 1472–1503.
51. Lomsky-Feder E. From nation in uniform to different uniforms to the nation: Management of cultural and social diversity in Israel. In *Ben-Ari E. (Trans.). In the name of security: The sociology of peace and war in Israel in changing times* (Hebrew) (pp. 255–285). University of Haifa Press, 2003.
52. Lum H. D., Nearing K., Pimentel C. B., Levy C. R., Hung W. W. Anywhere to Anywhere: Use of Telehealth to Increase Health Care Access for Older, Rural Veterans. *Public Policy Aging Rep*. 2020. Vol. 30(1). P. 12–18. <https://doi.org/10.1093/ppar/prz030>.
53. Military Personnel-Israel. *GlobalSecurity.org*. URL: <https://www.globalsecurity.org/military/world/israel/personnel-reserves.htm>.
54. Miller C. J., Shin M., Pugatch M., Kim B. Veteran Perspectives on Care Coordination Between Veterans Affairs and Community Providers:

- A Qualitative Analysis. *Journal Rural Health*. 2021. Vol. 37(2). P. 437–446. <https://doi.org/10.1111/jrh.12526>.
55. Nekoei A., Weber A. Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality? *American Economic Review*. 2017. Vol. 107. P. 527–561.
  56. Nickerson J. W., Hatcher-Roberts J., Adams O., Attaran A., Tugwell P. Assessments of Health Services Availability in Humanitarian Emergencies: A Review of Assessments in Haiti and Sudan Using a Health Systems Approach. *Conflict and Health*. 2015. Vol. 9(20). <https://doi.org/10.1186/s13031-015-0042-7>.
  57. Nieman M. F., Marsh F. K. Increased Workplace Protections for Veterans: Dole Act Amends USERRA. April 4, 2025. URL: <https://www.jacksonlewis.com/insights/increased-workplace-protections-veterans-dole-act-amends-userra>.
  58. Osman A., Speer J. D. Stigma and Take-Up of Labour Market Assistance: Evidence from Two Field Experiments. *Economica*. 2024. Vol. 91. P. 123–141.
  59. Padan C. A More Targeted Approach to IDF Reservist Compensation. *The Israel Democracy Institute*. February 14, 2024. URL: <https://en.idi.org.il/articles/52912>.
  60. Perliger A. The Changing Nature of the Israeli Reserve Forces: Present Crises and Future Challenges. *Armed Forces & Society*. 2011. Vol. 37(2). P. 216–238. <https://doi.org/10.1177/0095327X09354173>.
  61. Pucilowski v. Department of Justice, 498 F.3d 1341 (Fed. Cir. 2007). [https://cdn.ymaws.com/www.roa.org/resource/resmgr/LawReviews/2007/0752-LR.pdf?utm\\_source](https://cdn.ymaws.com/www.roa.org/resource/resmgr/LawReviews/2007/0752-LR.pdf?utm_source).
  62. Rasmussen P. W., Farmer C. M. The Promise and Challenges of VA Community Care: Veterans' Issues in Focus. *RAND Health Quarterly*. 2023. Vol. 10, No. 3. URL: <https://www.rand.org/pubs/periodicals/health-quarterly/issues/v10/n3/09.html>.
  63. Rein-Sapir Y. The Israeli Reserve Service Act: State, Military and Social Relations in Israel. *The Hebrew University of Jerusalem*. December, 2016.
  64. Rein-Sapir Y., Ben-Ari E. The Israel Reserve Law: The Duality of Reservists and Transformed Military Autonomy. *Armed Forces & Society*. 2020. Vol. 47, No. 4. P. 710–731. <https://doi.org/10.1177/0095327X20918391>.

65. Rosen A. K., Vanneman M. E., O'Brien W. J., Pershing S., Wagner T. H., Beilstein-Wedel E., Lo J., Chen Q., Cockerham G. C., Shwartz M. Comparing cataract surgery complication rates in veterans receiving VA and Community Care. *Health Services Research*. 2020. Vol. 55, No. 5. P. 690–700. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13320>.
66. See the Crisis. Change the Outcome. *ACAPS*. URL: <https://www.acaps.org/>.
67. Skoufias E. Progesa and Its Impacts on the Welfare of Rural Households in Mexico. Washington, D.C. : International Food Policy Research Institute, 2005. (Research Report; No. 139). 86 p.
68. The State of Social Safety Nets 2018. Washington, DC : World Bank, 2018. 160 p. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/427871521040513398/pdf/124300-PUB-PUBLIC.pdf>.
69. The Veterans Community Care Program: Background and Early Effects. *Congressional Budget Office*. October, 2021. URL: <https://www.cbo.gov/publication/57583>.
70. Ukraine: Amendments to Laws on Military Service and Mobilisation Adopted. *Baker & McKenzie*. April 22, 2024. Insight+, Research & Commentary. URL: <https://insightplus.bakermckenzie.com/bm/employment-compensation/ukraine-amendments-to-laws-on-military-service-and-mobilisation-adopted>.
71. Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (USERRA). *U.S. Merit Systems Protection Board*. URL: <https://www.mspb.gov/appeals/infosheets/USERRA%20.htm>.
72. VA Benefits and Health Care Utilization. Factsheet. *U.S. Department of Veterans Affairs*. 2022. URL: <https://www.va.gov/vetdata/docs/pocketcards/fy2022q3.pdf>.
73. Veteran Services: Honored to Do Our Part. *TriWest Healthcare Alliance*. URL: <https://www.triwest.com/en/veteran-services>.
74. Veterans Community Care Program: Improvements Needed to Help Ensure Timely Access to Care. *U.S. Government Accountability Office*. GAO-20-643. September, 2020. URL: <https://www.gao.gov/products/gao-20-643>.
75. Werber L., Gates S.M., Phillips B., Greer L., Kempf J., Cherney S. Understanding and Improving Civilian Employer Experiences with Guard and Reserve Duty. *RAND Corporation*. Santa Monica, Calif. : RAND Corporation, 2024. URL:

[https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research\\_reports/RRA800/RR A852-1/RAND\\_RRA852-1.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA800/RR A852-1/RAND_RRA852-1.pdf).

76. Workplace protections for reservists' spouses in Israel. (Ius Laboris, June 13, 2024). *Herzog Fox & Neeman*. URL: <https://iuslaboris.com/insights/workplace-protections-for-reservists-spouses-in-israel/>.
77. Базиленко А. К., Ленюський Д. О., Маслянікова І. В. Особливості системи соціального захисту та соціального забезпечення військовослужбовців ЗС України. *Менеджмент*. 2024. URL: [https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/12/12.2.24\\_topic\\_Anastasia-Bazylenko-Denis-Leniuskyi-Iryna-Maslyanikova-6-17.pdf?utm\\_](https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/12/12.2.24_topic_Anastasia-Bazylenko-Denis-Leniuskyi-Iryna-Maslyanikova-6-17.pdf?utm_).
78. Баландюх О. Superhumans Center уже формує чергу пацієнтів на лікування. *Zaxid.net*. 2024. URL: [https://zaxid.net/superhumans\\_center\\_uzhe\\_formuye\\_chergu\\_patsiyentiv\\_na\\_likuvannya\\_n1556824](https://zaxid.net/superhumans_center_uzhe_formuye_chergu_patsiyentiv_na_likuvannya_n1556824).
79. Безпятчук Ж., Грібанова А. The woman helping amputees rebuild their lives in war-torn Ukraine. *BBC News*. 2024. URL: <https://www.bbc.com/news/articles/c0q0wvyqzwd0>.
80. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України : навч. посіб. Київ : Атика, 2006. 380 с.
81. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблеми термінів і понять. *Право України*. 2000. № 4. С. 35–40.
82. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. Київ : Знання, 2005. 381 с.
83. Буряк М. В. Незадовільний рівень соціального захисту військовослужбовців як загроза національній безпеці України. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2018. С. 142–145.
84. Внукова Н. М., Кузьминчук Н. В. Соціальне страхування : конспект лекцій. Харків : Вид. ХДЕУ, 2004. 216 с.
85. Гнатенко О. В. Соціальні гарантії військовослужбовців: сучасні виклики. *Юридичний вісник України*. 2023. № 7. С. 12–15.
86. Головатий М. Ф., Панасик М. Б. Соціальна політика і соціальна робота : термінологічно-понятійний словник. Київ : МАУП. 2005. 560 с.

87. Гончаров А. Поняття соціального захисту. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 126–129.
88. Горемикіна Ю. В. Моніторинг і оцінювання якості та ефективності соціальних послуг: прикладний аспект. *Demography and Social Economy*. 2016. № 3(28). С. 122–132.
89. Григоренко Є. І. Конституційні засади проходження військової служби громадянами України: проблеми теорії та практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2009. 19 с.
90. Дячок Д. І. Мобілізація працівника: особливості процедурного аспекту соціального захисту. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2025. № 3. С. 50–54. <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2025-3-8>.
91. Дячок Д. І. Особливості соціального забезпечення військовослужбовців держави Ізраїль. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2024. №. 84. Т. 2. С. 94–99. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/311881>.
92. Життлер А. В. Організація соціального забезпечення у Франції : конспект лекцій. Київ : Інститут державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України, 1993. 46 с.
93. Забарський В. В. Адміністративно-правове регулювання політичних прав військовослужбовців Збройних Сил України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2012. 16 с.
94. Зінченко Т. Б. Проблеми реалізації прав працівників під час воєнного стану. *Юридичний часопис Національного юридичного університету ім. Я. Мудрого*. 2023. № 2. С. 55–61.
95. Качан І. І. Права і свободи людини під час проходження військової служби. *Основи законодавства України : підручник / за заг. ред. В. І. Кириленка*. Вінниця : Нова книга, 2002. 617 с.
96. Кириленко В. І. Соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей. *Основи законодавства України : підручник / за заг. ред. В. І. Кириленка*. Вінниця : Нова книга, 2002. 617 с.
97. Кісіль О. Ю. Загальні підходи до розуміння категорії «соціальне забезпечення». *Право і безпека*. 2011. № 5(42). URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/pib/2011\\_5/PB-5/PB-5\\_41.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2011_5/PB-5/PB-5_41.pdf).
98. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

99. Корж І. Ф. Військова служба в Україні: вступ, просування, припинення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2004. 19 с.
100. Кропивницький М. О. Соціальний захист громадян в Україні: теоретико-правовий аналіз : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2019. 220 с.
101. Кулачок Л. В. До питання поняття та видів соціально-правового захисту в Україні. *Культура народів Причорномор'я*. 2002. № 30. С. 171–176.
102. Лаврухін В. В. Державне управління у сфері соціального захисту населення: теоретичні аспекти. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 1–2 (15–16). С. 66–72.
103. Майовець Є. Й., Соляк Л. О. Дослідження категорій соціального захисту населення в Україні. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України: збірник науково-технічних праць*. 2011. Вип. 21.14. С. 254–259.
104. Матрос О.О. Система соціального захисту в Україні : навч. посіб. Умань : УДПУ, 2020. 150 с.
105. Медвідь Л. П. Права, свободи та обов'язки військовослужбовців в Україні: конституційно-правові аспекти : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2016. 249 с.
106. Олійник О. Ю. Правове забезпечення соціального захисту мобілізованих працівників в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. Вип. 3(31). С. 170–172.
107. Паламарчук В. О. Організаційно-правові засади проходження військової служби за контрактом у Збройних Силах України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2003. 21 с.
108. Пасіка С. П. Формування системи соціального забезпечення військовослужбовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2011. № 1(181). С. 44–47.
109. Пасіка С. П. Адміністративно-правове регулювання соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2011. 20 с.
110. Пашинський В. Й. Конституційно-правовий статус військовослужбовців в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2007. 205 с.
111. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного

стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2022 р. № 168.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text>.

112. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
113. Поніматченко Ю. А. Правовий статус військовослужбовців Збройних Сил України. *Правове регулювання діяльності Збройних Сил України* : підручник. Вінниця : Нова книга, 2002. 256 с.
114. Постригань Т. Л. Соціальний захист як гарантія реалізації трудових прав громадян : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. 16 с.
115. Приходько С. Держава і соціальний захист громадян. *Право України*. 1999. № 2. С. 22–26.
116. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.
117. Про затвердження Порядку відшкодування витрат, пов'язаних з перевезенням військовослужбовців та членів їх сімей, їх особистого майна залізничним, повітряним, водним і автомобільним (за винятком таксі) транспортом : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.2016 р. № 155. *Офіційний вісник України*. 2016. № 21. Ст. 839.
118. Про затвердження Порядку обліку платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : наказ Міністерства фінансів України від 09.12.2011 р. № 1588. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1562-11#Text>.
119. Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.12.2013 р. № 975. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/975-2013-%D0%BF>.
120. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на

користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску : наказ Міністерства фінансів України від 13.01.2015 р. № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text>.

121. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.
122. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
123. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України : Указ Президента від 8 червня 2012 року «Про нову редакцію Воєнної доктрини України» від 08.06.2012 р. № 390/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389/2012#Text>.
124. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.
125. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>.
126. Прокопенко Н. А. Психологічні аспекти соціального захисту мобілізованих працівників. *Психологічні виміри культури, економіки, управління*. 2023. Вип. 11. С. 73–81. Львів : ЛДУБЖД.
127. Рудик В. А. Юридичні гарантії права людини на соціальний захист в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 20 с.
128. Савчук Т. В. Правовий статус мобілізованого працівника у трудовому праві України. *Публічне право*. 2022. № 4. С. 55–59.
129. Сайнецький О. П. Зміст та особливості соціального забезпечення військовослужбовців як правового явища. *Митна справа*. 2013. № 5 (89). С. 204–209.
130. Сидоренко А. О. Соціальний захист членів сімей військовослужбовців : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Харків, 2024.
131. Сидоренко О. Соціальний захист військовослужбовців в умовах воєнного стану. Київ : Юрінком Інтер, 2023.

132. Синиця А. М. Адміністративно-правове регулювання у сфері забезпечення прав і свобод військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2012. 20 с.
133. Сідак А. В. Сучасні виклики соціального захисту мобілізованих працівників. *Каразінські читання* : збірник тез доповідей. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2023. С. 61–75.
134. Смирнова І. І., Лихошва О. Ю., Рак Н. В., Горієва Л. А. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3(61). С. 205–212.
135. Умаєв Б. Б. Особливості соціального захисту військовослужбовців і працівників Служби безпеки України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право*. 2022. Вип. 70. С. 248–252. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.38>.
136. Циганок В. М. Правова основа соціального забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей. *Право та інноваційне суспільство*. 2024. № 1(22). С. 32–38.
137. Шамрай В. О. Повноваження органів державної влади у сфері соціального забезпечення військовослужбовців. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2011. № 1 (57). С. 66–72.
138. Шишло М. О. Матеріальне забезпечення у зв'язку з необхідністю компенсації окремих видатків як додатковий вид соціального захисту військовослужбовців. *Трудове законодавство: шляхи реформування*. 2013. С. 281–283.
139. Пижова М. О., Пижов О. М. Соціальне забезпечення працівників сфери спорту, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні. *Соціальне право*. 2025. № 3. С. 75–81 (дата звернення: 08.12.2025).
140. Пижова М. О., Пижов О. М. Мобілізовані працівники: деякі питання соціально-трудова гарантій. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 11. С. 124–127. URL: [lsei.org.ua](http://lsei.org.ua) (дата звернення: 18.12.2025).
141. Пижова М. О. Особливості трудової мобільності працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2023. № 3 (81). С. 54–58. URL: [www.law.stateandregions.zp.ua](http://www.law.stateandregions.zp.ua) (дата звернення: 18.01.2024).

142. Соціальне забезпечення в Україні: тенденції реформування : навч. посіб. / О. В. Тищенко, С. М. Черноус, Н. О. Мельничук. Харків : Юрайт, 2023. 236 с.
143. Якименко І. Становлення медико-соціального захисту ветеранів в Україні: виклики воєнного часу. *Вісник соціальної політики*. 2024. № 2. С. 23–27.
144. Ярошенко І. С. Організаційно-правові форми соціального захисту людини і громадянина в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2006. 18 с.
145. Ярошенко О. М. Соціальне забезпечення військовослужбовців в умовах воєнного стану. *Право України*. 2023. № 5. С. 86–90.