

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Навчально-науковий інститут права

Кафедра трудового права та права соціального забезпечення

Центр соціального права

**ТРУДОВІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПРАВА В УКРАЇНІ:
ЄВРОПЕЙСЬКА ІНТЕГРАЦІЯ, ВОЄННИЙ СТАН,
ПОВОЄННЕ ВІДНОВЛЕННЯ**

Тези доповідей учасників Всеукраїнської
міждисциплінарної науково-практичної конференції
(14 листопада 2025 року)

За редакцією:

*кандидатки юридичних наук, доцентки С.М. Черноус
кандидатки юридичних наук, доцентки І.С. Сахарук
докторки філософії («Право») М.О. Денисюк*

Київ – 2025

УДК 349.2+342.734:338.246.88"364"(477:4-672ЄС)(082)
Т82

**Т82 Трудові та соціальні права в Україні: європейська інтеграція, воєнний стан, повоєнне відновлення: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 14 листопада 2025 р.) / за ред. С.М. Черноус, І.С. Сахарук, М.О. Денисюк; уклад.: М.О. Денисюк. Київ: Видавництво Людмила, 2025. 217 с.
ISBN 978-617-555-335-0**

У збірнику представлено наукові доповіді, присвячені дослідженню сучасних проблем реалізації, забезпечення та захисту трудових і соціальних прав в Україні в умовах європейської інтеграції, воєнного стану та повоєнного відновлення. Особливу увагу приділено удосконаленню трудового та соціального законодавства, адаптації національних норм до стандартів Європейського Союзу, а також розвитку ефективної політики гідної праці та соціальної справедливості. Видання відображає результати міждисциплінарних наукових пошуків, спрямованих на зміцнення соціальної держави, підвищення ролі права у відбудові суспільства та формування європейських цінностей у сфері праці. Для фахівців, які працюють у відповідних галузях, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-555-335-0

УДК 349.2+342.734:338.246.88"364"(477:4-672ЄС)(082)

© Кафедра трудового права та права
соціального забезпечення, 2025
© Центр соціального права, 2025

Сіньова Людмила Миколаївна
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення,
провідна юристка Центру соціального права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження обумовлена тим, що в умовах повномасштабної війни, яку переживає Україна, питання функціонування та адаптації ринку праці набуває особливого значення. Воєнний стан суттєво вплинув на економічну активність, зайнятість населення, міграційні процеси та соціальну стабільність країни. Ринок праці, як ключовий індикатор економічного здоров'я держави, зазнав структурних змін, що проявляються у зростанні безробіття, скороченні виробничих потужностей, переміщенні трудових ресурсів та зміні попиту на професії.

На сьогодні війна посилила існуючі диспропорції, змінила умови та принципи, за якими функціонував ринок праці, перевівши його в більш невизначену та небезпечну фазу. Втрати та пошкодження виробничих активів та інфраструктури, переривання ланцюгів поставок торговельних мереж послабили потенціал ринку праці, призвівши до «зривів» та втрати можливостей працевлаштуватися більшості українців. У таких умовах макроекономічної нестабільності різко скорочується зайнятість населення, зростає рівень безробіття, погіршується якість робочої сили та зростає напруженість на ринку праці.

Через відсутність офіційних статистичних даних за період після початку повномасштабної російської агресії проти України наразі існує лише приблизне уявлення про вітчизняний ринок праці. Відсутні оцінки наявних змін статево-вікової, регіональної та професійної структури зайнятості та їхнього впливу на продуктивність праці в Україні. Тому одним з принципових завдань є оцінка змін у системі української зайнятості та на вітчизняному ринку праці, у т. ч. посилені структурними й демографічними диспропорціями та міграційними процесами, які можуть провокувати кризові шоки на вітчизняному ринку праці та системне гальмування соціально-економічного зростання та розвитку [1, с. 7].

Законодавче регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану регламентується низкою нормативно-правових актів, зокрема положеннями: Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», а також Кодексу законів про працю України.

Так, у березні 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX [2], який регулює низку питань щодо звільнення працівників, оформлення звільнення, призупинення трудових договорів, надання відпусток та оплати праці. Наразі законодавство не містить жодних обмежень чи заборон щодо звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Варто зауважити, що положеннями вказаного Закону, передбачено, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [2].

Новелою законодавства, що спричинена дією воєнного стану в Україні є призупинення дії трудового договору. Призупинення дії трудового договору означає тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені

трудовим договором [2]. Під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування) [2].

Згодом, вже 12 травня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [3] (далі Закон №2253-IX), яким посилила захист існуючих прав працівників (цей закон набрав чинності з 27 травня 2022 року).

Слід звернути увагу, що нещодавно набув чинності Закон України «Про професійну освіту» від 21 серпня 2025 року № 4574. Закон набрав чинності 12 вересня 2025 року. Так, Законом України №4574 внесені зміни до Кодексу законів про працю України. Зокрема, доповнено статтю 21 КЗпП новим поняттям «студентський трудовий договір», а саме «студентський трудовий договір - це особливий вид трудового договору, що укладається здобувачем освіти та підприємством, установою, організацією, який передбачає поєднання в межах освітньої програми здобуття освіти на робочому місці, зокрема за дуальною формою навчання, з виконанням трудових функцій» [4]. Так, студентський трудовий договір дає змогу студентам та курсантам (слухачам) поєднувати навчання з роботою, отримувати офіційну оплату та користуватися трудовими гарантіями.

Ще однією новелою законодавства, було прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. № 2421-IX. Так, КЗпП було доповнено новою ст. 21-1, що запроваджує новий вид трудового договору — трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею [4].

У період воєнного стану в Україні також діє спрощений режим регулювання трудових відносин, який впроваджено з метою спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність. Так, 19 липня 2022 року було прийнято Закон України № 2434-IX, яким впроваджено спрощений режим регулювання трудових відносин - спеціальну правову модель, що дозволяє роботодавцям і працівникам більш гнучко оформлювати співпрацю, але при цьому не звільняє від обов'язку сплачувати податки та внески. У трудовому договорі сторони можуть визначати індивідуальні умови праці, включно з оплатою, відповідальністю, організацією робочого часу, матеріальним забезпеченням, умовами припинення договору тощо. Договір укладається в письмовій або електронній формі [5].

Отже, воєнний стан в Україні суттєво трансформував національний ринок праці, спричинивши глибокі структурні, демографічні та економічні зміни. Внаслідок бойових дій зросло безробіття, скоротилася кількість робочих місць, погіршилася якість трудового потенціалу та активізувалися міграційні процеси. У відповідь держава запровадила низку законодавчих ініціатив, спрямованих на адаптацію трудових відносин до умов воєнного стану: введення механізму призупинення трудових договорів, договорів з нефіксованим робочим часом, студентських трудових договорів та спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Ці зміни покликані забезпечити баланс між гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників, що є важливою передумовою стабілізації та відновлення економіки у післявоєнний період.

Список використаних джерел:

1. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання: аналітична доповідь / Центр Разумкова. – Київ, 2024. – Режим доступу: <https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf> (дата звернення: 09.10.2025).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 1 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 09.10.2025).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>(дата звернення: 09.10.2025).
4. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.10.2025).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>(дата звернення: 10.10.2025).

Трунова Галина Анатоліївна
кандидатка юридичних наук, доцентка,
старша наукова співробітниця
відділу цивільно-правових наук
Інституту держави і права імені В.М. Корецького
НАН України

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО РОЗВИТКУ

Ефективність реалізації права на соціальний захист нерозривно пов'язана з таким всевітнім мегатрендом як цифровізація, яка сприяє доступності та результативності соціального захисту. Водночас використання досягнень у сфері технологій супроводжується ризиками щодо автоматизації прийняття рішень, незбереження конфіденційності персональних даних, непрозорості функціонування інформаційних систем, дискримінаційного упередження при алгоритмічному профілюванні, незабезпечення інклюзивності системи соціального захисту.

Технології змінюють традиційну архітектуру правозастосування у системі соціального захисту. Аналіз індивідуальних обставин справи та встановлення об'єктивної істини з прийняттям правозастосовного акту для отримання допомоги здійснюється у режимі алгоритмічного управління та автоматизації прийняття рішень, що не враховує індивідуальних обставин справи та несе окремі виклики для людини щодо реалізації права на соціальний захист.

Водночас застороги щодо ризиків цифровізації систем соціального захисту та необхідності управління цими ризиками, шляхом дотримання людиноцентричного підходу та принципу верховенства права лунають у більшості міжнародних аналітичних звітів з питань модернізації систем соціального забезпечення.

Підвищена увага до ризиків автоматизації системи соціального захисту виникла неспроста, а зумовлена системними помилками та скандалами, що призвели до масштабних порушень прав людини на соціальне забезпечення в різних країнах, наприклад, справа «Robodebt» в Австралії, справа «Systeem Risico Indicatie» (SyRI) в Нідерландах, справи «Johnson» та «Pantellerisco» у Великій Британії, справа «MiDAS» в США.

Проблема полягала у системному порушенні принципу верховенства права щодо відповідності структури та функціонування інформаційних систем нормам законодавства. Цікавим є той факт, що у Великобританії у 2024 році навіть зняли серіал за відповідною тематикою – «Містер Бейтс проти пошти».