

DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2025.9.6>
УДК 349.2:349.6(477)

Вікторія Петрівна РОМАН

к.ю.н., викладач, Карпатський фаховий коледж (Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»)
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9882-3655>
e-mail: romanvika232008@gmail.com

Богдана Юріївна ЛАВРУК

викладач, директор, Сторожинецький фаховий коледж (Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»)
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7123-6822>
e-mail: lavruk.dana@gmail.com

Ірина Юріївна СЛОБОДЯН

старший викладач, Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» (Івано-Франківська філія)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8217-2997>
e-mail: slobodanirina65@gmail.com

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Статтю присвячено аналізу трансформації соціальних стандартів у сфері трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану. Розглянуто ключові законодавчі зміни, зокрема вплив Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX та його редакцій на соціальні гарантії працівників. Особливу увагу приділено гнучким умовам праці, новому інституту призупинення трудового договору, обмеженню робочого часу та відпусток, а також заходам зі збереження прав мобілізованих працівників. Проаналізовано баланс між забезпеченням безперервності виробництва та збереженням базових соціальних гарантій. Результати дослідження свідчать про необхідність подальшого правового врегулювання трудових відносин у післявоєнний період та адаптації соціальних стандартів до умов надзвичайних ситуацій.

Ключові слова: закон України, соціальні стандарти, трудові відносини, воєнний стан, трудове право, робочий час, соціальний діалог

ВСТУП

Сучасні виклики, пов'язані з воєнним станом в Україні, зумовили суттєві зміни у сфері трудових відносин. Традиційні соціальні стандарти, що є гарантією справедливих і безпечних умов праці, потребували адаптації до екстремальних умов, спричинених збройною агресією. Водночас держава опинилася перед необхідністю забезпечити баланс між інтересами працівників та роботодавців, аби зберегти функціонування підприємств, і мінімізувати соціальні ризики.

МЕТА статті – всебічний аналіз трансформації соціальних стандартів у трудових відносинах під час дії воєнного стану в Україні з особливим акцентом на правові механізми, запроваджені Законом України (ЗУ) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX (далі – Закон). Статтю спрямовано на з'ясування того, як ці зміни впливають на баланс між правами працівників і інтересами роботодавців, а також на визначення потенційного значення воєнного регулювання для модернізації трудового законодавства України в контексті євроінтеграційних процесів.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічну основу дослідження становить поєднання загальнонаукових і спеціально-правових методів. Формально-правовий метод застосовано для вивчення змісту Закону та суміжних нормативно-правових актів. Системно-структурний метод – для розкриття взаємозв'язку між соціальними стандартами, гарантіями прав працівників та потребами національної безпеки в умовах війни. Метод аналізу і синтезу дає змогу узагальнити наукові підходи та сформулювати висновки про транс-

формацію трудового права у воєнний період.

РЕЗУЛЬТАТИ

Соціальні стандарти у сфері трудових відносин становлять систему державних гарантій, які забезпечують мінімально необхідний рівень трудових і соціальних прав громадян. До них відносять: право на працю, мінімальну заробітну плату, безпечні умови праці, обмеження робочого часу, гарантії відпочинку, право на відпустку, соціальне страхування тощо [2].

Зокрема, соціальні стандарти ґрунтуються на положеннях Закону, Кодексу законів про працю України (КЗПУ), ЗУ «Про оплату праці», Міжнародних конвенцій МОП, Європейської соціальної хартії. Вони виконують стабілізуючу функцію та забезпечують соціальну справедливість [3].

Проте в умовах воєнного стану [4] виникла потреба їхнього перегляду з метою гнучкішого регулювання трудових відносин.

Нині ключовим актом у сфері правового регулювання праці нині в умовах війни став Закон [8].

Прийняття Закону стало відповіддю держави на виклики, пов'язані з необхідністю оперативного регулювання трудових відносин в умовах широкомасштабної військової агресії. Положення цього Закону мають винятковий характер і спрямовані на забезпечення гнучкості трудового законодавства у надзвичайних умовах, водночас зберігаючи базові соціальні стандарти для працівників [8].

Цим Законом визначено нові підходи до організації праці, робочого часу та відпочинку, надання відпусток, порядку прийняття і звільнення працівників, а також запроваджено новий інститут призупинення дії трудового договору. Такі зміни дозволили роботодавцям

швидше реагувати на виклики воєнного часу, проте істотно звузили низку традиційних трудових гарантій.

До Закону внесено зміни 1 липня 2022 р., зокрема в частині застосування його положень. Згідно з цим Законом деталізовано деякі винятки в КЗПУ під час воєнного стану (наприклад, порядок обчислення відпусток, порядок роботи у святкові/неробочі дні тощо) [6].

У 2023 р. до Закону внесено окремі правки (оновлення редакцій Закону, технічні й матеріальні доповнення). Зміни до Закону відзначались як редакція 22.11.2023 р., що актуалізували застосування положень в міру продовження воєнного стану [5].

У травні 2025 р. знову внесено зміни до Закону, їх висвітлено у ЗУ № 4412-ІХ «Про внесення змін до «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору». Ними встановлено граничний строк призупинення трудового договору – 90 днів (з можливістю продовження лише за згодою сторін), запроваджено обов'язок сторін обмінюватися актуальними контактними даними, уточнено порядок повідомлення про відновлення дії договору (не менш як за 14 днів). Також передбачено автоматичне відновлення трудових відносин після завершення строку призупинення та нові гарантії захисту працівників і роботодавців у надзвичайних умовах [7].

Завдяки прийняттю Закону врегульовано порядок взаємодії між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану та інших загроз, що перешкоджають безпосередньому контакту сторін трудових правовідносин (особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця; призупинення дії трудового договору; відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України; державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану) [8].

Висвітливо конкретно вплив на соціальні стандарти в трудових відносинах під час воєнного стану:

1. *Гнучкі умови праці.* Допущено винятки з КЗПУ, що дають змогу роботодавцям організувати роботу у святкові та неробочі дні, коригувати порядок обчислення відпусток. Такі зміни знизили жорсткість трудових гарантій, але забезпечило безперервність виробничих процесів.

2. *Актуалізація трудового законодавства.* У 2023 р. уточнено норми з урахуванням продовження воєнного стану, що дало змогу зберегти баланс між потребами економіки та правами працівників.

3. *Посилення захисту працівників і роботодавців (2025 р.).* Введено чіткі строки призупинення трудового договору (90 днів), обов'язок обміну контактними даними, правила повідомлення про відновлення роботи та автоматичне відновлення договору. Зокрема, такі зміни підвищили передбачуваність і захист від зловживань.

4. *Збереження базових соціальних гарантій.* Законодавчо врегульовано електронний документообіг, кадрове діловодство та архівне зберігання документів; пе-

редбачено компенсацію втрат працівників і роботодавців через воєнні дії.

5. *Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства.* Попри воєнний стан, збережено контроль за виконанням соціально-трудова стандартів, що забезпечує мінімальний рівень соціальної справедливості.

У контексті динаміки розвитку ситуації в країні, зміни до Закону надали можливість врегулювати питання надання та використання відпусток з урахуванням реалій військового стану та необхідності швидкого післявоєнного відновлення країни, упорядковано колізії у законодавстві про працю між нормами КЗПУ та іншими актами законодавства [5].

З початком запровадження воєнного стану в Україні трудове законодавство неодноразово змінювалося у частині регулювання організації трудових відносин.

Проаналізуємо ключові нововведення Закону:

– *робочий час:* збільшення максимальної тривалості до 60 годин на тиждень;

– *відпочинок:* скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин;

– *відпустки:* можливість обмеження щорічної основної відпустки 24 календарними днями;

– *прийняття та звільнення:* спрощені процедури, розширення підстав для розірвання трудового договору;

– *призупинення дії трудового договору:* новий інститут у трудовому праві, що застосовується у разі неможливості виконання роботи;

– *колективні договори:* обмеження ролі профспілок, можливість прийняття рішень роботодавцем одноосібно;

– *мобілізовані працівники:* гарантія збереження місця роботи і посади, компенсація витрат за рахунок держави.

У табл. 1 здійснено аналіз ключових відмінностей регулювання трудових відносин.

Отже, аналізований Закон трансформував класичні соціальні стандарти у сфері праці, створивши особливий режим трудових відносин. З одного боку, це дало змогу підприємствам функціонувати в умовах війни, а з іншого – зменшило обсяг гарантій для працівників, що викликає наукові дискусії та потребує подальшого правового врегулювання у післявоєнний період.

ВИСНОВКИ

У підсумку слід зазначити, що воєнний стан став каталізатором істотних змін у сфері трудових відносин. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-ІХ трансформував традиційні соціальні стандарти, орієнтуючись на потреби економічної стабільності та гнучкості регулювання. З одного боку, це дало змогу забезпечити функціонування підприємств у кризових умовах, з іншого – призвело до тимчасового звуження гарантій працівників.

Подальший розвиток трудового законодавства України має ґрунтуватися на поєднанні міжнародних стандартів, європейського досвіду та національних потреб, щоб у післявоєнний період відновити й посилити соціальні стандарти у сфері праці.

Таблиця 1 – Ключові відмінності регулювання трудових відносин (складено автором на основі проведених досліджень)

Сфера регулювання	Загальні норми трудового законодавства (до війни)	Особливості під час воєнного стану (згідно із Законом 2022 р.)
Робочий час	Нормальна тривалість – 40 год. на тиждень.	Можливе збільшення до 60 год. на тиждень.
Відпочинок	Мінімум 42 год. на тиждень.	Мінімум 24 год. на тиждень.
Щорічна відпустка	Не менше 24 календарних днів; можливе збільшення за стажем та іншими підставами.	Може бути обмежена 24 календарними днями; роботодавець має право відмовити у відпустці (крім соціальних).
Прийняття/звільнення	Чітко визначені підстави звільнення, переважно з дотриманням гарантій та процедур.	Спрощені процедури; ширші підстави для звільнення у зв'язку з воєнними умовами.
Призупинення трудового договору	Не передбачалося.	Новий інститут: призупинення дії трудового договору у разі неможливості виконання роботи.
Колективні договори	Рішення ухвалювалися за погодженням із профспілками.	Роботодавець може приймати рішення без погодження з профспілкою.
Мобілізовані працівники	Збереження місця роботи та посади, компенсації здійснювалися роботодавцем.	Збереження місця роботи і посади; відшкодування гарантує держава.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів України про працю. Затверджений Законом № 322 – VIII від 10 грудня 1971 р. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Міщук І.В., Киричук Б.С. Актуальні зміни трудового законодавства України в умовах правового режиму воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. С. 411-415. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.67>
3. Pashko A.M., Lotytska A.I., Shershen D.O. Main trends in the development of labor law in the conditions of martial arts. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2025. Vol. 44. pp. 536-542. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1548>
4. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22 листопада 2023 р. *Відомості Верховної Ради*. 2023. № 134. Ст. 786.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2>
7. Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору: Закон України № 4412-IX від 01.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20#n2>
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

References

1. Labor Code of Ukraine. Approved by Law No. 322–VIII of December 10, 1971. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1971. Supplement to No. 50. Art. 375 (in Ukrainian).
2. Mishchuk I.V., Kyrychuk B.S. Current changes in labor legislation of Ukraine under the legal regime of martial law. *Analytical-Comparative Jurisprudence*. 2024. pp. 411-415. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.67> (in Ukrainian).
3. Pashko A.M., Lotytska A.I., Shershen D.O. Main trends in the development of labor law in the conditions of martial arts. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2025. Vol. 44. pp. 536-542. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1548>
4. On the Introduction of Martial Law in Ukraine: Decree of the President of Ukraine No. 64/2022 of February 24, 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (in Ukrainian).
5. On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of Leave Provision and Use, as well as Other Issues: Law of Ukraine of November 22, 2023. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2023. No. 134. Art. 786. (in Ukrainian).
6. On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Optimization of Labor Relations: Law of Ukraine of July 1, 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2> (in Ukrainian).
7. On Amendments to the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations under Martial Law” Regarding Information Exchange and Suspension of Employment Contracts: Law of Ukraine No. 4412-IX of May 1, 2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20#n2> (in Ukrainian).
8. On the Organization of Labor Relations under Martial Law: Law of Ukraine of March 15, 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (in Ukrainian).

Viktoriiа ROMAN

PhD in Legal Sciences, lecturer, Carpathian professional college of Open International University of Human Development "Ukraine"

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9882-3655>

e-mail: romanvika232008@gmail.com

Bohdana LAVRUK

lecturer, CEO, Storozhynets Professional College of Open International University of Human Development "Ukraine"

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7123-6822>

e-mail: lavruk.dana@gmail.com

Iryna SLOBODIAN

Senior Lecturer, Ivano-Frankivsk branch of Open International University of Human Development "Ukraine"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8217-2997>

e-mail: slobodanirina65@gmail.com

TRANSFORMATION IN SOCIAL STANDARDS IN LABOR RELATIONS DURING MARTIAL LAW

The paper examines the transformation of social standards in labor relations in Ukraine under martial law conditions. It focuses on legislative changes introduced by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" of March 15, 2022, No. 2136-IX, and its subsequent amendments, analyzing their impact on workers' social guarantees. The study emphasizes how these measures adapt traditional labor protections to extraordinary wartime circumstances while preserving minimum social standards.

Key aspects highlighted include flexible working arrangements, increased maximum weekly working hours up to 60 hours, reduction of minimum weekly rest to 24 hours, restrictions on annual leave, and simplified procedures for hiring and dismissal. The research also addresses the newly introduced institute of suspension of employment contracts, ensuring automatic restoration of labor relations, exchange of contact information between employers and employees, and clear rules for resuming work. Special attention is paid to protections for mobilized employees, guaranteeing retention of positions and state compensation.

The paper further examines modifications in collective agreements, the limited role of trade unions, and state oversight mechanisms ensuring compliance with labor law. Findings demonstrate that these legislative adaptations ensured continuity of labor relations, safeguarded fundamental rights, and increased predictability for both employers and employees in wartime conditions. The study underscores the necessity of post-war legal regulation to restore comprehensive labor guarantees, strengthen social standards, and prepare adaptive frameworks for future emergencies. The results offer practical insights for scholars, legal practitioners, and policymakers regarding labor law resilience during national crises.

Keywords: law of Ukraine, social standards, labor relations, martial law, labor law, working time, social dialogue