



<sup>1</sup>Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

## РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙНИ: ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ

Узагальнено перелік ухвалених і змінених законодавчих актів у сфері регулювання трудових відносин та ринку праці в умовах воєнного стану. Розглянуто законодавчі зміни у сфері регулювання трудових відносин у розрізі таких складових як укладання трудового договору, зміна істотних умов праці, переведення працівників, припинення трудового договору з ініціативи працівника та роботодавця, призупинення дії трудового договору, робочий час, час відпочинку, оплата праці, колективні договори, діяльність профспілок. Доведено, що переважна більшість наведених змін відповідають викликам воєнного стану. Досліджено законодавчі зміни у сфері регулювання ринку праці та соціального захисту безробітних в частині програм компенсації ЄСВ та виплати допомоги по безробіттю. Визначено, що переважна більшість змін у відповідній сфері спрямовані на підвищення ефективності використання та економію коштів Фонду безробіття.

**Ключові слова:** праця; трудові відносини; трудовий договір; трудове законодавство; зайнятість; допомога по безробіттю; компенсація єдиного соціального внеску.

**Постановка проблеми.** Функціонування ринку праці будь-якої держави неможливе без його законодавчого регулювання, адже антагонізм інтересів суб'єктів ринку праці – роботодавців та найманих працівників, а також безробітних, обумовлює необхідність їх правового збалансування в цілях попередження або ж зменшення конфліктів. Законодавче регулювання ринку праці та соціально-трудої сфери в Україні тривалий час перебуває на стадії законодавчих трансформацій. Проте, введення в Україні воєнного стану обумовило досить суттєві зміни у правовому регулюванні трудових відносин на національному ринку праці. Зокрема, з метою адаптації роботодавців і працівників до нових викликів так званої «нової нормальності» в трудове законодавство було внесено певні зміни, що встановлюють тимчасові правила реалізації трудових

відносин на період дії воєнного стану. Більшість ініційованих законодавчих змін у трудовій сфері знайшла відображення у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Водночас законодавчі ініціативи, у зв'язку з викликами воєнного стану, були відображені в Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI та Законі «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III. Сфера поширення законодавчих змін цих правових актів в значній мірі торкається такої категорії населення на ринку праці як безробітні, що зумовлено необхідністю обумовленою зростанням кількості соціально вразливих категорій населення, які потребують працевлаштування, а також зростанням напруги на національному ринку праці в цілому. Зважаючи на актуальність законодавчої регламентації трудових відносин в період дії воєнного стану та недостатню висвітленість цього питання, окреслені законодавчі зміни будуть покладені в основу нашого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень.** Законодавчим аспектам регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану присвячено чимало наукових праць. Зокрема, в цій царині варто виділити дослідження Семенюк-Прибатень А., яка у праці [10] виклала основні напрями законодавчих змін у трудовій сфері, що передбачені у правовому акті [1]. Більш детально законодавчі зміни у сфері праці та труднощі у їх реалізації представлено у науковій статті Наньєвої М. [3]. Окрім правових норм щодо регулювання трудових відносин, які представлені у законодавчому акті [1], у вказаному дослідженні автор висвітлює ініціативи щодо так званої оптимізації трудових відносин та забезпеченні гарантій прав працівників (представлені у Законах України [6], [7], [8]). Крім того, Наньєва М. розглядає зміни, що були внесені у профільний збірник законодавчих норм у сфері праці – Кодекс законів про працю України [9], а також у Закон України «Про відпустки» [2]. Дещо в іншому контексті розглядає законодавчі зміни у сфері трудових відносин на період дії воєнного стану Кохан Н. у праці [140]. Зокрема, автор робить акцент на законодавчих обмеженнях у сфері праці. Досить цікавим, з точки зору дотримання прав працівників та роботодавців при припиненні трудового договору в умовах воєнного стану, є дослідження Хмари М. [16], де автор робить висновок про доцільність або ж виправданість встановлення обмежень у відповідній сфері, хоча вони в окремих випадках і порушують права працівників.



Окремий вектор досліджень присвячений законодавчим змінам у регулюванні ринку праці в частині соціального страхування на випадок безробіття та пов'язаних з ним виплат, а також сприянню зайнятості та зменшенню безробіття населення. Так, порівняльно-правовий аналіз та оцінка змін внесених до порядку надання допомоги по частковому безробіттю представлено у дослідженні Бурки А. [10]. Головань Т. свою працю [11] присвячує дослідженню державної політики у сфері зайнятості населення в період оголошеного воєнного стану в Україні. Гапочка В. у дослідженні [12] висвітлює актуальні питання соціального захисту безробітних, в тому числі з урахуванням законодавчих змін у відповідній сфері.

Попри, на перший погляд, належне висвітлення законодавчих аспектів та змін у сфері регулювання трудових відносин в Україні, все ж відповідний напрям досліджень потребує продовження, в тому числі у контексті моніторингу впливу на ринок праці.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз законодавчих змін у сфері трудових відносин в умовах воєнного стану у контексті їх впливу на ринок праці та його суб'єктів.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи з лютого 2022 року, в законодавстві у сфері праці відбулися значні зміни, що обумовлені повномасштабним вторгненням та оголошенням воєнного стану в Україні. Відтак, були прийняті нові правові акти з питань, що врегульовують трудові відносини в Україні, серед яких особливу значимість мають [1; 6; 7; 8]. Також було внесено зміни в раніше ухвалені та діючі законодавчі акти, зокрема [9; 2; 1]. Тож проаналізуємо основні законодавчі зміни, які відбулися у сфері реалізації трудових відносин та відображенні у цих законодавчих актах.

Насамперед суттєвих законодавчих змін зазнала система організації трудових відносин у розрізі таких складових як укладання трудового договору; зміни істотних умов праці та переведення; звільнення з ініціативи працівника та роботодавця; призупинення трудового договору; робочого часу; часу відпочинку; оплати праці; застосування норм колективних договорів тощо (табл. 1).

Очевидним є факт лібералізації укладання трудового договору в частині обрання його форми за згодою сторін (проте, це не знімає з роботодавця зобов'язання оформити факт прийняття на роботу працівника наказом та повідомити про це фіскальну службу). Також розширено можливості укладання строкових трудових договорів в період дії воєнного стану, що відповідає інтересам як роботодавців,

так і працівників. Дещо неоднозначним є положення про можливість застосування роботодавцем випробувального терміну щодо всіх працівників (раніше визначені винятки знято), що, безумовно, більшою мірою відповідає інтересам роботодавців.

Таблиця 1

Законодавчі зміни у сфері трудових відносин відповідно до  
законодавчих актів [1; 2; 6; 7; 8; 9]

Укладання трудового договору
<b>Форма трудового договору</b> – визначається сторонами за їх згодою. Сторони трудового договору повинні оформити <b>наказ про роботу та повідомити фіскальну службу про початок роботи</b> (навіть за умови, що сторони не уклали письмовий трудовий договір). В цілях оперативного залучення на роботу працівників та усунення дефіциту робочої сили (в т.ч. внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простой, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме) роботодавці можуть укладати з новими працівниками <b>строкові трудові договори у період дії воєнного стану</b> або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Роботодавцю дозволяється <b>встановлювати випробувальний термін для усіх працівників (без винятків)</b>
Змінна істотних умов праці
У період дії воєнного стану <b>повідомлення працівника про зміну істотних умов праці</b> та зміну умов оплати праці, здійснюється <b>не пізніше як до запровадження таких умов</b>
Переведення працівників
У період дії воєнного стану роботодавець має <b>право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди</b> (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою
Припинення трудового договору з ініціативи працівника
Розширено <b>підстави для звільнення працівника за власним бажанням без відпрацювання двотижневого терміну</b> . У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)
Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця
Працівники можуть <b>бути звільнені в період тимчасової непрацездатності або відпустки</b> (окрім відпусток по вагітності та по догляду за дитиною). При цьому днем звільнення має бути перший робочий день після закінчення тимчасової непрацездатності чи відпустки. У разі звільнення працівників під час воєнного стану (крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів) <b>згода профспілки не потрібна</b>
Призупинення дії трудового договору
Запроваджено новий інструмент регулювання трудових відносин - <b>тимчасове призупинення трудового договору</b> - це 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 (без припинення трудових відносин). Призупинення дії трудового договору можливе за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі ухвалення рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи
Робочий час та час відпочинку
<b>Верхня межа робочого часу була збільшена до 60 годин на тиждень</b> (40 годин у разі запровадження скороченого робочого часу) для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Збільшення тривалості робочого часу повинно бути виправдане лише необхідністю ефективної діяльності підприємства в галузі оборони та забезпечення життєдіяльності населення. На період дії воєнного стану <b>не діють норми щодо скорочення робочого часу напередодні святкових днів, обмеження понаднормової роботи та перенесення святкових днів</b> . Допускається скорочена тривалість <b>щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин</b> замість 42 годин, які були встановлені раніше. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути <b>обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік</b> . Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів (таке обмеження є правом, а не обов'язком роботодавця). Надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. Запроваджено обмеження щодо надання відпусток для працівників, залучених до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Таким категоріям працівників <b>передбачили обов'язкове надання лише двох видів відпусток</b> : відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустка по догляду за дитиною. Щодо надання інших видів відпусток, то роботодавець може відмовити таким працівникам до закінчення воєнного стану. <b>Відпустка без збереження заробітної плати особі може надаватися без обмеження тривалості на весь період воєнного стану</b> до його скасування або припинення (без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку)



## продовження табл. 1

Оплата праці
Підприємство <i>не несе відповідальності, якщо доведе, що порушення умов виплати заробітної плати сталося внаслідок воєнних дій або обставин непереборної сили</i> . Проте, звільнення підприємства від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати не звільняє підприємство від обов'язку виплати заробітної плати
Колективні договори та профспілки
На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця

*Джерело: узагальнено авторами*

Суттєвих змін зазнав порядок зміни істотних умов праці в частині терміну попередження про це працівника (двомісячний термін попередження працівника скасовано, натомість закріплено необхідність попередження працівника про відповідні зміни до моменту їх впровадження без конкретизації строку). Такі зміни відповідають інтересам роботодавців, однак з огляду на ризики бізнес-діяльності та необхідність оперативного реагування на них з боку роботодавців, вони є виправданими.

Законодавчі зміни також торкнулися порядку переведення працівників на іншу роботу. Зокрема, допускається (за деякими винятками) переведення працівників без їх згоди на роботу, яка не обумовлена трудовим договором. Такі переведення можуть здійснюватися лише з метою запобігання або ліквідації наслідків воєнних дій або загрози життю працівника.

Відповідно до законодавчих змін в умовах воєнного стану розширено підстави для звільнення працівників за власним бажанням без необхідності відпрацювання двотижневого терміну. Крім іншого, працівники можуть звільнитися за власним бажанням, якщо виникає загроза у зв'язку з веденням бойових дій у регіоні розташування підприємства. Такі норми відповідають інтересам працівників в умовах наявності загрози їх життю, здоров'ю та інших ризиків.

Законодавчі зміни торкнулися і порядку звільнення працівників з ініціативи роботодавця, зокрема в частині визначення можливості звільнення працівників в період їх тимчасової непрацездатності або відпустки (виключення складають лише відпустки по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною). Крім того, внесено зміни до КЗпП (ст. 36), що розширили підстави для звільнення, а саме: смерть роботодавця-фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи проголошення померлою; відсутність працівника на роботі та відсутність інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд; смерть працівника, визнання такої особи безвісно відсутньою чи проголошення померлою. Також передбачено таку додаткову

підставу для звільнення як неможливість забезпечення працівника роботою визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва внаслідок бойових дій, що цілком відповідає загрозам та реаліям воєнного стану (ст. 41 КЗпП). При цьому, встановлено, що для звільнення працівників за ініціативою роботодавця на період воєнного стану згоди профспілки не потрібно (за певними винятками).

Принципово новою законодавчою зміною стала передбачена можливість призупинення роботодавцем трудового договору у разі неможливості забезпечення або проведення робіт (при цьому зберігаються трудові відносини, але працівник не отримує зарплату).

Суттєві законодавчі зміни торкнулися робочого часу та часу відпочинку в період війни. Норма робочого часу була підвищена до 60 годин на тиждень (для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Крім того, втратили чинність норми щодо скорочення робочого часу напередодні святкових днів, обмеження понаднормової роботи та перенесення святкових днів. Щодо надання відпусток, то тривалість щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 кал. дні за поточний робочий рік (у разі, якщо тривалість відпустки перевищує 24 кал. дні, то різниця в кількості днів відпустки має бути надана після припинення воєнного стану). Для працівників, залучених до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, запроваджено обмеження щодо надання відпусток (передбачено обов'язкове надання лише відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною). Роботодавець також може надати відпустку без збереження заробітної плати для працівників без дотримання обмеження щодо її максимальної тривалості.

У сфері оплати праці законодавчо визначено, що роботодавець не несе відповідальності у випадку порушення умов виплати заробітної плати внаслідок воєнних дій або обставин непереборної сили. Проте звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати не звільняє його від обов'язку її виплати.

В умовах воєнного стану дещо послаблено законодавчі вимоги щодо реалізації положень колективного договору. Зокрема, закріплено право роботодавця призупинити дію окремих положень колективних договорів на час воєнного стану (за умови



попереднього проведення консультацій з працівниками та повідомлення їх про ухвалене рішення).

Законодавчі зміни на ринку праці торкнулися не лише сфери найманої праці, але і сфери зайнятості в цілому, а також механізмів реалізації державної політики на ринку праці в частині соціального захисту безробітних, що відображені в законодавчих актах [1; 3]. Зміни у Законі України «Про зайнятість населення» [1] стосувалися розширення переліку категорій громадян, які потребують додаткових гарантій працевлаштування. До його складу було додано осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей після їх звільнення. Водночас було скасовано такий адміністративний механізм сприяння працевлаштуванню як встановлення нормативу (квоти) робочих місць для категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Натомість було змінено умови та розширено перелік програм компенсації єдиного соціального внеску (ЄСВ) для роботодавців як стимулюючого інструменту сприяння працевлаштуванню громадян (табл. 2).

Таблиця 2

Діючі програми компенсації ЄСВ як механізму стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян

<b>Категорія роботодавців</b>	<b>Умова компенсації ЄСВ</b>	<b>Розмір та термін компенсації</b>
Роботодавцю, який працевлаштовує громадян, зазначених у пунктах 1, 2, 3, 5, 7, 10 та 11 <sup>1</sup> частини першої ст. 14 ЗУ «Про зайнятість населення», та які <b>перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад один місяць</b> , за направленням ДСЗ	Строк працевлаштування – <b>не менше ніж 2 роки</b>	Компенсуються <b>фактичні витрати у розмірі ЄСВ</b> за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, але <b>не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску</b> (у 2024 р. – 3124 грн) Загальна тривалість виплати компенсації становить <b>12 місяців</b>
Роботодавцю, що працевлаштовує особу, яка перебуває у статусі <b>зареєстрованого безробітного понад шість місяців</b> , за направленням ДСЗ		

<sup>1</sup> До відповідних категорій громадян відносять: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (п. 1); діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування (п. 2); особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування (п. 3); особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років (п. 5); особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу (п. 7); особи, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей після їх звільнення (п. 10); інші категорії громадян, визначені Кабінетом Міністрів України, з урахуванням ситуації на ринку праці, а також встановлення карантину, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану в країні (п. 11).

продовження табл. 2

<p>Роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував <b>створення нових робочих місць<sup>2</sup></b>, працевлаштовував на них працівників</p>	<p>Упродовж періоду (12 місяців) щомісяця роботодавець здійснював працівникам виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж <b>три мінімальні заробітні плати</b> за кожну особу, та протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати, може претендувати на компенсацію ЄСВ</p>	<p>Компенсуються <b>фактичні витрати у розмірі 50% суми нарахованого ЄСВ</b> протягом наступних <b>12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати</b> за кожну таку особу щомісяця</p>
<p><b>Суб'єктам малого підприємництва</b>, які працевлаштовують <b>зареєстрованих безробітних</b> за направленням ДСЗ, на нові робочі місця<sup>1</sup></p>	<p>Строк працевлаштування – <b>не менше ніж 2 роки</b></p>	<p>Компенсуються <b>фактичні витрати у розмірі ЄСВ</b> за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Загальна тривалість виплати компенсації становить <b>12 місяців</b></p>
<p>Роботодавцю, який за направленням ДСЗ <b>працевлаштовує осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не більше п'яти років, осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, УБД</b> та які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного <b>понад один місяць</b></p>	<p>Строк працевлаштування – <b>не менше ніж 1 рік</b></p>	<p>Компенсуються <b>50% фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати</b>. Загальна тривалість виплати компенсації становить <b>шість місяців</b></p>

*Джерело: побудовано авторами на основі [3]*

На сьогодні Державна служба зайнятості (ДСЗ) пропонує такі програми компенсації ЄСВ, які поширюються на різні категорії роботодавців: 1) роботодавців, які працевлаштовують за направленням ДСЗ безробітних, які зареєстровані у відповідному статусі понад 1 місяць, з числа осіб, які потребують додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню; 2) роботодавців, які працевлаштовують за направленням ДСЗ зареєстрованих безробітних, які перебували на обліку понад 6 місяців; 3) роботодавців, які створюють нові робочі місця та мають високий рівень офіційної заробітної плати (не менше трикратного розміру мінімальної заробітної плати щомісячно); 4) роботодавців-суб'єктів малого підприємництва, які працевлаштовують зареєстрованих безробітних на нові робочі місця за направленням ДСЗ; 5) роботодавців, які працевлаштовують осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не більше п'яти років, осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, УБД за направленням ДСЗ та які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного

<sup>2</sup>Нове робоче місце законодавчо визначається як робоче місце, яке створене у зв'язку із створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшення штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника.





понад один місяць.

Безумовно, програми компенсації ЄСВ по своїй суті є досить дієвими, оскільки замість задіяння «примусу» у вигляді квоти передбачають стимулювання роботодавців до створення робочих місць та працелаштування. Водночас, можна констатувати, що програма часткової компенсації ЄСВ має досить завищені вимоги щодо рівня оплати праці. Адже вимога щодо виплати заробітної плати на рівні не менше трикратного розміру мінімальної заробітної плати щомісячно (у 2024 р. – 21300 грн) разом із сумою нарахованого на неї ЄСВ обумовлює надто високі офіційні витрати на утримання робочої сили порівняно з рівнем середньої та мінімальної заробітної плати на національному ринку праці. Це зумовлює суттєве зменшення кола роботодавців, які бажають скористатися цією програмою.

Суттєві зміни також було внесено у Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [3]. Зокрема, найбільш значимі законодавчі зміни торкнулися порядку та умов призначення і виплати допомоги по безробіттю, результати узагальнення та порівняння яких відображено в табл. 3.

Таблиця 3

Порівняння законодавчих змін у порядку призначення та виплаті допомоги по безробіттю в Україні

Редакція ЗУ «Про зайнятість населення» (діяла до 21.04.2022 р.)	Редакція ЗУ «Про зайнятість населення» (діє з 31.03.2023 р.)
1	2
<b>Право на допомогу по безробіттю з урахуванням страхового стажу</b>	
Мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування становить не менше ніж:	
шість місяців	сім місяців
<b>Тривалість виплати допомоги по безробіттю</b>	
1	2
Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати <b>360 календарних днів протягом двох років</b> . Для молоді, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку як безробітних та для ВПО – 180 календарних днів	<b>Визначається залежно від страхового стажу:</b> до 3 років – 180 календарних днів; від 3 до 6 років – 210 календарних днів; від 6 до 12 років – 240 календарних днів; від 12 до 18 років – 270 календарних днів; від 18 до 24 років – 300 календарних днів; від 24 до 30 років – 330 календарних днів; понад 30 років – 360 календарних днів. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю <b>у межах двох років</b> , протягом яких виплачується допомога, не може перевищувати тривалості, визначеної залежно від страх. стажу. Для одинокої матері (батька), яка (який) здійснює догляд за дитиною з інвалідністю, та один з батьків, прийомних батьків, батьків-вихователів дитячого будинку сімейного типу, усиновитель, опікун, піклувальник дитини з інвалідністю, а також ВПО – тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 120 календарних днів

продовження табл. 3

Розмір допомоги по безробіттю	
Для осіб, що мають право на допомогу по безробіттю з урахуванням страхового стажу, її <b>розмір визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), але не менше ніж мінімальний розмір допомоги по безробіттю:</b>	
до 2 років – 50%; від 2 до 6 років – 55%; від 6 до 10 років – 60%; понад 10 років – 70%. Допомога по безробіттю виплачується <b>залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру:</b> перші 90 календ. днів – 100%; протягом наступних 90 календ. днів – 80%; у подальшому – 70%. Допомога по безробіттю особам, які протягом останніх 12 місяців мали страховий стаж менше 6 місяців, або звільнених з таких підстав як систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків; прогул; появи на роботі в нетверезому стані; вчинення за місцем роботи розкрадання та ін.; молоді, яка закінчила або припинила навчання у закладах освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче; ВПО – <b>виплачується у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду.</b> Допомога по безробіттю не може перевищувати <b>чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб</b>	до 3 років – 50%; від 3 до 6 років – 55%; від 6 до 12 років – 60%; від 12 до 18 років – 65%; від 18 до 24 років – 70%; від 24 до 30 років – 75%; понад 30 років – 80%. Допомога по безробіттю <b>виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру:</b> перша половина строку тривалості виплати допомоги по безробіттю – 100%; у подальшому – 50%. Допомога по безробіттю особам, які протягом останніх 12 місяців мали страховий стаж менше 7 місяців, або звільнених з таких підстав як систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків; прогул; появи на роботі в нетверезому стані; вчинення за місцем роботи розкрадання та ін. – <b>виплачується у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду.</b> Допомога по безробіттю не може перевищувати <b>півтора розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом</b>
Вплив підстав звільнення з останнього місця роботи на тривалість виплати допомоги по безробіттю	
Тривалість виплати допомоги по безробіттю, <b>скорочується на строк до 90 календ. днів у разі</b> звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін, систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків; прогулу; появи на роботі в нетверезому стані та ін. Виплата допомоги по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин <b>починається з 91-го календарного дня</b>	Виплата допомоги по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи (служби) за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін <b>починається з 31-го календ. дня.</b> Виплата допомоги по безробіттю особам, яких було звільнено з останнього місця роботи за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків; прогул; поява на роботі в нетверезому стані; вчинення за місцем роботи розкрадання та ін. <b>починається з 61-го календарного дня</b>

*Джерело: узагальнено авторами*

З березня 2023 р. змінилися законодавчі вимоги щодо наявності страхового стажу протягом останніх 12 місяців, що передують безробіттю, які дають право на отримання допомоги по безробіттю з урахуванням страхового стажу (відповідний строк був збільшений з 6 до 7 місяців). Суттєво змінився законодавчий підхід до визначення тривалості виплати допомоги по безробіттю, який з 2023 р. залежить від тривалості страхового стажу. Показово, що на максимальний строк виплати (360 днів) тепер можуть претендувати лише безробітні, які мають страховий стаж понад 30 років.

Раніше максимальний термін виплати був 360 днів та не



залежав від страхового стажу. «Стара» редакція Закону «Про зайнятість населення» окремо визначала тривалість виплати допомоги по безробіттю для молоді, яка потребує першого робочого місця (180 календарних днів). Проте в чинній редакції законодавчого акту тривалість виплати допомоги по безробіттю для молоді не визначено. Однак, очевидним є факт, що молодь може претендувати на виплату допомоги по безробіттю строком до 180 днів, адже страховий стаж у цієї категорії безробітних відсутній (відповідно до законодавства потрапляє в категорію «до трьох років»).

Також змінено коефіцієнти страхового стажу, що є основою для визначення розміру допомоги по безробіттю, та регресивну шкалу її виплат залежно від тривалості безробіття. Зокрема, згідно із чинним законодавством тривалість виплати допомоги по безробіттю ділиться на дві частини: перша половина строку – виплата 100%; у подальшому – 50%. Водночас, згідно редакції Закону «Про зайнятість населення», що діяла до 21.04.2022 р., загальний термін виплати допомоги по безробіттю поділявся на три періоди: перші 90 днів – 100%, наступні 90 днів – 80%, наступні 180 днів – 70%. Очевидним є факт зміни законодавчого підходу до визначення максимального розміру допомоги по безробіттю – з 4-х прожиткових мінімумів до 1,5 мінімальної заробітної плати, що у 2024 р. відповідно складає 11680 проти 10650 грн. Тобто вище вказані законодавчі зміни призвели до суттєвого зменшення розміру допомоги по безробіттю, а також зумовили скорочення терміну її виплати для переважної більшості безробітних.

Одночасно змінився законодавчий підхід до зміни терміну виплати допомоги по безробіттю залежно від підстав звільнення з останнього місця роботи. Зокрема, згідно з чинним законодавством розірвання трудового договору за власним бажанням без поважних причин та за угодою сторін обумовлює скорочення відповідного терміну на 30 перших календарних днів. У разі звільнення з останнього робочого місця за таких підстав як систематичне невиконання без поважних причин обов'язків; прогул; поява на роботі в нетверезому стані; вчинення за місцем роботи розкрадання та інших, термін виплати допомоги по безробіттю скорочується на 60 днів. В цілях порівняння варто зауважити, що редакція Закону «Про зайнятість населення», що діяла до 21.04.2022 р., передбачала скорочення терміну виплати з усіх розглянутих підстав звільнення на строк до 90 днів (перших або останніх).

**Висновки.** Введення воєнного стану в Україні обумовило суттєві зміни у законодавчих аспектах регулювання трудових відносин на

національному ринку праці. Зокрема, в національне трудове законодавство було внесено чимало змін щодо:

1) лібералізації укладання трудового договору (передбачає можливість обрання його форми за згодою сторін, розширення можливостей укладання строкових трудових договорів);

2) скасування раніше діючих обмежень щодо застосування строку випробування при укладанні трудового договору в умовах воєнного стану;

3) порядку зміни істотних умов праці (скасовано раніше діючий двомісячний термін попередження працівників, натомість передбачено необхідність їх попередження до моменту запровадження відповідних змін);

4) порядку переведення працівників (передбачено можливість переведення працівників без їх згоди на роботу, яка не обумовлена трудовим договором, з метою запобігання або ліквідації наслідків воєнних дій або загрози життю працівника);

5) лібералізації порядку звільнення працівників з власної ініціативи (розширено підстави для звільнення працівників за власним бажанням, а також загрози у зв'язку з веденням бойових дій у регіоні розташування підприємства без необхідності відпрацювання двотижневого терміну);

6) порядку звільнення працівників з ініціативи роботодавця (розширено підстави для звільнення працівників, які відповідають викликам воєнного стану; скасовано необхідність отримання згоди профспілки; передбачено можливість звільнення в працівників в період їх тимчасової непрацездатності та відпустки);

7) можливості призупинення трудового договору у разі неможливості забезпечення або проведення робіт (раніше така норма була відсутня);

8) організації робочого часу та часу відпочинку (підвищено норму тривалості робочого часу для визначених категорій працівників; втратили чинність норми щодо надання святкових, неробочих днів, обмеження понаднормової роботи та перенесення святкових днів; встановлено можливість обмеження тривалості щорічних відпусток; знято обмеження щодо надання відпусток без збереження зарплати);

9) оплати праці (передбачено відсутність відповідальності роботодавців у випадку порушення умов виплати заробітної плати внаслідок воєнних дій або обставин непереборної сили);

10) колективно-договірного регулювання трудових відносин (передбачено можливість зупинення дії окремих положень



колективного договору з ініціативи роботодавця).

Системний аналіз перерахованих законодавчих змін в сфері регулювання трудових відносин свідчить про те, що вони більшою мірою відповідають інтересам роботодавців. Попри це, все ж можна констатувати їх виправданість та об'єктивну необхідність в умовах воєнного стану.

Суттєвих законодавчих змін зазнали і механізми реалізації державної політики на ринку праці в частині соціального захисту безробітних, зокрема в частині: розширення переліку категорій громадян, які потребують додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню; скасування нормативу (квоти) робочих місць для категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; зміни умов та розширення переліку програм компенсації єдиного соціального внеску для роботодавців; порядку та умов призначення і виплати допомоги по безробіттю.

Вважаємо, що більшість вказаних законодавчих ініціатив позитивно впливають на функціонування національного ринку праці в умовах воєнного стану. Водночас, на жаль, можна констатувати, що законодавчі зміни щодо порядку та умов призначення і виплати допомоги по безробіттю переважно спрямовані на економію коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI.
2. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III.
4. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану : Закон України від 21.04.2022 р. № 2220-IX.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-IX.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці : Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX.
9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII.
10. Бурка А. В. Допомога по частковому безробіттю: порівняльно-правовий аналіз. *Право і суспільство*. 2023. № 2. Т. 2. С. 128–133. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/7340> (дата звернення: 16.03.2024).
11. Головань Т. Г. Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 1. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/279182> (дата звернення: 15.03.2024).
12. Гапочка В. Соціальний захист безробітних: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Право*. 2022. № 74. Том 1. URL:

<https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.29> (дата звернення: 15.03.2024).  
**13.** Наньєва М. І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/53> (дата звернення: 15.03.2024).  
**14.** Кохан Н. В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/41> (дата звернення: 16.03.2024).  
**15.** Семенюк-Прибатень А. В., Машков К. Є. Трудові відносини в умовах війни: нові зміни. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/54> (дата звернення: 16.03.2024).  
**16.** Хмара М. Особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2022. № 2. С. 121–125. URL: <https://appj.wunu.edu.ua/index.php/appj/article/view/1390/> (дата звернення: 17.03.2024).

## REFERENCES:

**1.** Pro zainiatist naselennia : Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. № 5067-VI. **2.** Pro vidpustky : Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r. № 504/96-VR. **3.** Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia na vypadok bezrobittia : Zakon Ukrainy vid 02.03.2000 r. № 1533-III. **4.** Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo funktsionuvannia sfer zainiatosti ta zahalnooboviazkovoho derzhavnogo sotsialnoho strakhuvannia na vypadok bezrobittia pid chas dii voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 21.04.2022 r. № 2220-IX. **5.** Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 r. № 2136-IX. **6.** Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn : Zakon Ukrainy vid 01.07.2022 r. № 2352-IX. **7.** Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo vrehuliuvannia trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom : Zakon Ukrainy vid 18.07.2022 r. № 2421-IX. **8.** Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protydii porushenniu prav u sferi pratsi : Zakon Ukrainy vid 16.11.2022 r. № 2759-IX. **9.** Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon URSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. **10.** Burka A. V. Dopomoha po chastkovomu bezrobittiu: porivnialno-pravovy analiz. *Pravo i suspilstvo*. 2023. № 2. Т. 2. S. 128–133. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/7340> (data zvernennia: 16.03.2024). **11.** Holovan T. H. Derzhavna polityka u sferi zainiatosti naselennia v umovakh voiennoho stanu. *Analychno-porivnialne pravoznavstvo*. 2023. № 1. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/279182> (data zvernennia: 15.03.2024). **12.** Hapochka V. Sotsialnyi zakhyst bezrobitnykh: realii sohodennia. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Ser. Pravo*. 2022. № 74. Tom 1. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.29> (data zvernennia: 15.03.2024). **13.** Nanieva M. I. Aktualni zminy trudovoho zakonodavstva pid chas voiennoho stanu. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. 2023. № 6. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/53> (data zvernennia: 15.03.2024). **14.** Kokhan N. V. Obmezhennia prava na pratsiu v umovakh voiennoho stanu. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. 2022. № 7. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/41> (data zvernennia: 16.03.2024). **15.** Semeniuk-Prybaten A. V., Mashkov K. Ye. Trudovi vidnosyny v umovakh viiny: novi zminy. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. 2023. № 6. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/54> (data zvernennia: 16.03.2024).



16. Khmara M. Osoblyvosti prypynennia trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu v Ukraini. *Aktualni problemy pravoznavstva*. 2022. № 2. S. 121–125. URL: <https://appj.wunu.edu.ua/index.php/appj/article/view/1390/> (data zvernennia: 17.03.2024).

---

**Samoliuk N. M.** [1; ORCID ID: 0000-0001-8693-8558],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor,

**Yurchyk H. M.** [1; ORCID ID: 0000-0003-1013-6940],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor

*<sup>1</sup>National University of Water and Environmental Engineering, Rivne*

## **REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF WAR: LEGISLATIVE CHANGES**

This article summarizes the list of legislative acts adopted and amended in the field of labor relations regulation and labor market during martial law. The author considers legislative changes in the field of labor relations regulation in the context of such components as conclusion of an employment contract, change of essential working conditions, transfer of employees, termination of an employment contract at the initiative of an employee and an employer, suspension of an employment contract, working hours, rest periods, remuneration, collective bargaining agreements, and trade union activities. Legislative changes in the field of labor relations regulation are deemed to be more aligned with the interests of employers. However, it can still be argued that they are justified and objectively necessary in the context of military challenges.

The article analyzes recent legislative changes in labor market regulation and social protection for the unemployed. These changes include expanding the list of citizens who require additional employment guarantees, eliminating job quotas for certain categories of citizens, and modifying the conditions and expanding the list of compensation programs for employers. Additionally, the article discusses the procedure and conditions for granting and paying unemployment benefits. Studies show that compensation programs for the single social contribution are stimulating in nature and have a positive effect on the functioning of the national labor market. However, some of them have inflated requirements regarding the level of remuneration. The vast majority of changes in the procedure for the appointment and payment of unemployment benefits are aimed at increasing the efficiency of the use of funds from the Unemployment Fund, but lead to a decrease in material support for the vast majority of unemployed people. After all, the duration of unemployment benefits from now on depends on the insurance experience; increased insurance experience, which gives the right to unemployment benefits based

**on wages; interest rates on the regressive scale of unemployment benefit payments depending on its duration have been reduced; the maximum amount of unemployment benefits has been reduced. It has been determined that most changes in the relevant area aim to save funds for the Unemployment Fund.**

**Keywords:** work; labor relations; employment contract; labor legislation; employment; unemployment benefit; compensation of the unified social contribution.

Отримано: 18 березня 2024 року  
Прорецензовано: 23 березня 2024 року  
Прийнято до друку: 29 березня 2024 року