

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

DOI: 10.34015/2523-4552.2026.1.05

УДК 349.2

Глушко О. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4954-3467>

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті досліджено поняття та види гарантій забезпечення стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану. Обґрунтовано, що повномасштабна збройна агресія зумовила істотну трансформацію правової природи трудових відносин, які в сучасних умовах виходять за межі класичного приватноправового регулювання та дедалі більше набувають публічно-правового змісту. Встановлено, що стабільність трудових відносин у період воєнного стану має подвійне значення: з одного боку, вона забезпечує безперервність функціонування підприємств, установ, організацій і критично важливих секторів економіки, а з іншого – виступає гарантією мінімального рівня захисту трудових прав працівників та засобом запобігання соціальним ризикам, пов'язаним із втратою роботи, зміною умов праці чи обмеженням окремих трудових прав.

Проаналізовано загальнотеоретичні підходи до розуміння гарантій як системи правових, організаційних та економічних засобів, спрямованих на забезпечення реалізації та захисту прав людини. На цій основі гарантії стабільності трудових відносин визначено як сукупність закріплених у законодавстві механізмів, що забезпечують збереження трудового зв'язку між працівником і роботодавцем, підтримання безперервності трудових відносин та мінімально необхідного рівня соціального захисту в умовах воєнного стану. Доведено, що в сучасних умовах правове регулювання орієнтується не на незмінність трудових відносин, а на забезпечення їх стійкості через допустиму, юридично врегульовану зміну.

Визначено основні види гарантій забезпечення стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану. До них віднесено гарантії збереження робочого місця та трудового договору, гарантії оплати праці, гарантії зміни істотних умов праці, гарантії переведення працівників, гарантії соціального захисту та гарантії судового й адміністративного захисту трудових прав. Осо-



бливу увагу приділено положенням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який формує спеціальний правовий режим регулювання праці. Зроблено висновок, що відповідні гарантії мають тимчасовий і обмежений характер, однак їх реалізація спрямована на досягнення балансу між інтересами працівників, роботодавців і держави в умовах підвищеної соціальної та правової невизначеності.

Ключові слова: гарантії, трудові правовідносини, стабільність трудових правовідносин, класифікація.

Постановка проблеми. Стабільність трудових відносин у сучасній Україні набула якісно нового змістовного наповнення в умовах воєнного стану, що супроводжується системними трансформаціями соціально-економічних процесів та механізмів публічного управління. Повномасштабна збройна агресія з боку російської федерації зумовила не лише порушення усталених господарських зв'язків і деформацію ринку праці, а й істотно вплинула на правову природу трудових відносин, які дедалі більше виходять за межі класичного приватноправового регулювання та інтегруються у сферу публічно-правового впливу. За таких обставин стабільність трудових відносин постає не лише як гарантія реалізації суб'єктивних трудових прав працівника, а і як складова загальної стійкості держави, її економічної безпеки та соціальної згуртованості. У контексті воєнного стану вона набуває подвійного значення, адже з одного боку, виступає інструментом забезпечення безперервності функціонування критично важливих секторів економіки та систем життєзабезпечення, а з іншого, є засобом мінімізації соціальних ризиків, пов'язаних із втратою роботи, зміною умов праці та обмеженням окремих трудових прав. Такий підхід обумовлює необхідність розгляду стабільності трудових відносин крізь призму ком-

плексного -правового забезпечення, у межах якого поєднуються регулятивні, організаційні та гарантійні механізми, спрямовані на досягнення балансу між інтересами працівника, роботодавця та держави в умовах підвищеної правової та соціальної невизначеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі проблемні питання, присвячені забезпеченню стабільності трудових відносин, у своїх наукових працях розглядали: О. В. Байло, Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, у науковій літературі недостатньо опрацьованою є проблематика гарантій забезпечення стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану.

Постановка завдання. Мета статті полягає у тому, щоб визначити поняття та розкрити ключові види гарантій забезпечення стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: розкрити загальнотеоретичні підходи щодо визначення поняття гарантії; здійснити аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та правозастосовної практики, встановити види відповідних гарантій.

Виклад основного матеріалу.

Починаючи наукове дослідження відзначимо, що гарантії – це система умов, засобів і механізмів, які забезпечують реальне здійснення, охорону та захист певних прав, свобод, обов'язків або зобов'язань. Інакше кажучи, гарантії – це те, що робить можливим і надійним виконання або дотримання чогось (наприклад, прав людини, договору чи обіцянки). В науковій літературі вчені досить по-різному підходять до тлумачення поняття гарантії в розрізі різних наукових проблематик. Так, до прикладу, на переконання О. В. Чернецької, в теорії права під гарантіями розуміють обумовлену особливостями суспільного розвитку систему умов та засобів, за допомогою яких забезпечується повне і ефективно функціонування того чи іншого інституту. Призначення цих гарантії полягає саме в тому, щоб створити найбільш сприятливі умови для фактичної реалізації та безперешкодного здійснення своїх повноважень органами державної влади та місцевого самоврядування, а також їх посадовими особами. Гарантії спрямовані і на усунення можливих причин і перешкод неповного або неналежного виконання своїх функцій і повноважень [1, с. 131]. О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко вказують, що гарантії представляють собою норм, принципів та вимог, які забезпечують процес дотримання прав та законних інтересів людини. Призначенням гарантії є забезпечення найсприятливіших умов для реалізації конституційно закріпленого статусу людини. Таким чином, гарантії є засобом, що забезпечує перехід від передбачених конституцією можливостей до реальної дійсності [2]. Ефективність

гарантії, зауважують науковці, залежить від рівня розвитку загально-правових принципів, стану економіки, рівня розвитку демократичних інститутів, реальності політичної системи суспільства, наявності системи досконалих законів у державі, ефективності механізмів реалізації законоположень, ступеня правової свідомості, правової культури населення, узгодженості інтересів населення та суспільства в цілому і наявності високоефективного органу конституційного контролю. Звідси правники роблять висновок, що гарантії являють собою систему узгоджених факторів, що забезпечують фактичну реалізацію та всебічну охорону прав і свобод людини [2]. Недоліком наведеної наукової позиції є її надмірна узагальненість і розмитість змісту самого поняття гарантії, що призводить до змішування різнорівневих явищ у межах одного визначення. Автори фактично отожднюють гарантії із широким колом соціально-правових факторів: від норм і принципів до стану економіки, політичної системи та рівня правової культури, унаслідок чого втрачається чітка межа між власне юридичними гарантіями як спеціальними засобами забезпечення прав і загальними умовами їх реалізації. Такий підхід ускладнює практичне застосування категорії, оскільки робить її занадто абстрактною і теоретично переважаною, позбавляючи конкретності та інструментального характеру.

Т. М. Заворотченко виділяє такі ознаки юридичних гарантії: нормативність, яка передбачає визначення гарантії лише в текстах нормативно-правових актів; системність, яка полягає в тому, що всі юридичні га-

рантії знаходяться в тісному нерозривному зв'язку, є взаємозалежними і взаємопов'язаними, тобто утворюють певну систему; комплексність – у реальному житті юридичні гарантії діють спільно (системно), підкріплюють і взаємно посилюють одна одну; постійність – гарантії прав не припиняють свою дію і не виникають епізодично; юридична надійність, яка відображає, з одного боку, зв'язок гарантії із соціальною ситуацією, а з іншого – стабільність її соціального змісту; реальність, яка полягає в тому, що юридичні гарантії повинні забезпечити особі реальне користування наданими законодавством України правами [3]. Як вбачається, у підході Т. М. Заворотченко не враховано низку важливих ознак, що розкривають практичну сутність юридичних гарантій. Зокрема, відсутній акцент на їх цільовій спрямованості як засобів забезпечення і захисту прав, не розкрито процедурний та інституційний механізми їх реалізації, а також не підкреслено їх забезпеченість державним примусом. Крім того, поза увагою залишено їх динамічний, превентивний і відновлювальний характер, що звужує розуміння гарантій лише до формальних властивостей.

О. П. Горбась, пише, що гарантії – це система соціально-економічних, політичних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів і способів, що створюють можливості для здійснення особистістю своїх прав, свобод та інтересів. При цьому науковець відмічає, що гарантії можуть бути представлені як певне соціально-політичне та юридичне явище, що може бути охарактеризовано наступними чинниками: пізнавальністю, бо дозволяє розкрити

предметні теоретичні знання про об'єкт їх (гарантій) впливу, отримати практичні знання про соціальну та правову політику держави; ідеологічністью, оскільки використовується політичною владою як засіб пропаганди демократичних ідей всередині країни та за її межами; практичністю, з огляду на те, що визнаються як інструментарій юриспруденції, передумова задоволення соціальних благ особи [4, с. 31]. Гарантії, вважає О. П. Рудницька, являють собою соціально-політичне та юридичне явище, яке характеризують три складники: 1) пізнавальний, що дає змогу розкрити предметні теоретичні знання про об'єкт їх впливу, отримати практичні знання про соціальну і правову політику держави; 2) ідеологічний – використовуваний політичною владою як засіб пропаганди демократичних ідей всередині країни та за її межами; 3) практичний, що визнається як інструментарій юриспруденції, передумова задоволення соціальних благ особи. Виходячи з цього, автор визначає гарантії, як систему соціально-економічних, політичних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів і способів, що створюють можливості особистості для здійснення своїх прав, свобод, інтересів [5, с. 175].

Таким чином, аналіз наведених вище наукових позицій, врахування позиції органів виконавчої влади з цього питання [6], а також узагальнення норм чинного законодавства [7; 8], дає можливість дійти до висновку, що гарантії забезпечення стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану – це передбачена законодавством система спеціальних правових механізмів, інстру-

ментів та засобів, які спрямовані на: а) максимально можливе збереження трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, запобігання їх необґрунтованому (незаконному) припиненню; б) забезпечення адаптації змісту трудових прав і обов'язків до умов воєнного стану з урахуванням, приватних та публічних інтересів, а також безпекових факторів.

Ключовими аспектами забезпечення та реалізації відповідних гарантій є наступні

- по-перше, наявність особливого підходу до регулювання трудових відносин, зумовлених Законами України «Про правовий режим воєнного стану» та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7; 8];

- по-друге, розширення підстав та умов для припинення трудових правовідносин, як з боку працівника, так і роботодавця;

- по-третє, розширення можливостей для оперативної зміни умов організації праці без погодження з працівником у стандартному обсязі;

- по-четверте, збільшення максимальної тривалості робочого часу, скорочення тривалості відпочинку;

- по-п'яте, роботодавець отримує ширші дискреційні можливості для оперативного управління персоналом.

Варто зауважити, що у вітчизняній правовій науці дійсно існує велика кількість досліджень, присвячених юридичним гарантіям у трудовому праві, а також гарантіям реалізації права на працю. Однак спеціальних робіт, де б системно і прямо класифікувалися саме види гарантій стабільності трудових відносин як окремої категорії, фактично

не існує. Зазвичай, ця проблематика розглядається опосередковано, через інститути гарантій при звільненні, переведенні, зміні істотних умов праці, або через принцип стабільності трудових правовідносин.

А відтак, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та правозастосовної практики, вважаємо, що в умовах воєнного стану, а також з урахуванням викликів та загроз, види гарантій забезпечення стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану слід класифікувати за наступними критеріями:

1) за функціональним призначенням: а) стабілізаційні, тобто спрямовані на збереження трудових правовідносин (зокрема за рахунок альтернативних механізмів таких як призупинення трудового договору, простій, тощо); б) адаптаційні гарантії, - забезпечують пристосування трудових правовідносин до умов воєнного стану (зміна істотних умов праці, форм працевлаштування, тощо); в) компенсаційні гарантії (регулювання оплати праці, механізми відшкодування шкоди, заподіяної війною, тощо);

2) за змістом правового впливу: а) матеріально-правові, тобто які безпосередньо визначають права та обов'язки сторін (умови праці, оплати праці, тощо); б) процедурні гарантії: спрощені процедури прийняття кадрових рішень; особливості повідомлення працівника про зміну умов праці; альтернативні підходи до діловодства;

3) за спрямованістю забезпечення: а) гарантії спрямовані на працівника: обмеження надмірного обмеження трудових прав; створення можливостей для захисту та віднов-

лення порушених прав; тощо; б) гарантії, спрямовані на роботодавця: можливості більш оперативного прийняття управлінських та кадрових рішень; в) змішані гарантії: вирішення трудових конфліктів, альтернативні механізми вирішення спорів, обмеження окремих прав, наприклад на страйк;

4) за часовим критерієм: а) діють постійно, незалежно від викликів та загроз (захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; соціальні гарантії; забезпечення права на відпочинок, тощо); б) діють виключно в умовах воєнного стану: спеціальний порядок надання відпусток для окремих працівників; визначення режиму роботи; в) відкладені гарантії, тобто ті, що будуть діяти по завершенню воєнного стану: гарантії на отримання компенсації у зв'язку із агресією;

5) за характером нормативного регулювання: імперативні, тобто обов'язкові для застосування; та диспозитивні, які допускають варіативність дій сторін трудових правовідносин.

Висновки. Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що забезпечення стабільності трудо-

вих відносин в умовах воєнного стану набуває якісно нового змісту, зумовленого необхідністю функціонування ринку праці в екстремальних обставинах. У цих умовах правове регулювання орієнтується не на збереження незмінності трудових відносин, а на підтримання їх безперервності через допустиму та юридично врегульовану зміну.

Чинне законодавство формує особливий правовий режим, який поєднує інструменти збереження трудового зв'язку між працівником і роботодавцем із механізмами оперативного реагування на виклики воєнного часу. Це дозволяє забезпечити функціонування підприємств, установ і організацій, водночас підтримуючи мінімально необхідний рівень захисту трудових прав.

Водночас варто зауважити, що встановлені правові механізми характеризуються тимчасовістю, обмеженістю у застосуванні та залежністю від фактичних умов здійснення трудової діяльності. Їх реалізація спрямована на досягнення балансу між інтересами працівників, роботодавців і держави, що в умовах воєнного стану має визначальне значення.

Список використаних джерел

1. Чернецька О. В. Конституційно-правовий статус депутатів місцевих рад в Україні: дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02. К., 2006. 190 с.
2. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник. Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 685 с.
3. Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : автореф. дис. ... юрид. наук : спец. 12.00.02. К., 2002. 20 с.
4. Горбань О.П. Правове регулювання праці іноземців та осіб без громадянства в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків, 2009. 191 с.
5. Рудницька О.П. Поняття та класифікація гарантійних виплат. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 175–182.

6. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану / Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. 23.03.2022. 15:55. (назва з екрану). URL: <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136-ikhproorganizatsiutrudovikhvidnosinvumovakhvonnogostanu> (дата звернення: 19.02.2026).

7. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 19.02.2026).

8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 19.02.2026).

References

1. Chernetska, O. V. (2006). *Konstytutsiino-pravovyi status deputativ mistsevykh rad v Ukraini* [Constitutional and legal status of deputies of local councils in Ukraine] (Candidate dissertation, Kyiv).

2. Zaichuk, O. V., et al. (2006). *Teoriia derzhavy i prava. Akademichnyi kurs* [Theory of state and law. Academic course] (O. V. Zaichuk & N. M. Onishchenko, Eds.). Yurinkom Inter.

3. Zavorotchenko, T. M. (2002). *Konstytutsiino-pravovi harantii prav i svobod liudyny i hromadianyna v Ukraini* [Constitutional and legal guarantees of human and civil rights and freedoms in Ukraine] (Doctoral dissertation abstract, Kyiv).

4. Horban, O. P. (2009). *Pravove rehulivannia pratsi inozemtsiv ta osib bez hromadianstva v Ukraini* [Legal regulation of labour of foreigners and stateless persons in Ukraine] (Candidate dissertation, Kharkiv).

5. Rudnytska, O. P. (2011). Poniattia ta klasyfikatsiia harantiinykh vyplat [Concept and classification of guarantee payments]. *Aktualni Problemy Derzhavy i Prava*, 57, 175–182.

6. Ministry of Economy of Ukraine, Directorate for Labour Market Development and Working Conditions. (2022, March 23). *Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. No. 2136-IX "Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu"* [Commentary of the Ministry of Economy on the Law of Ukraine of 15 March 2022 No. 2136-IX "On the organisation of labour relations under martial law"]. <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136-ikhproorganizatsiutrudovikhvidnosinvumovakhvonnogostanu>

7. Law of Ukraine "On the Legal Regime of Martial Law" No. 389-VIII (2015, May 12). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

8. Law of Ukraine "On the Organisation of Labour Relations under Martial Law" No. 2136-IX (2022, March 15). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Hlushko O. V., Ph.D. student of the Kharkiv National University of Internal Affairs

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4954-3467>

The Concept and Types of Guarantees for Ensuring the Stability of Labor Relations Under Martial Law

The article examines the concept and types of guarantees for ensuring the stability of labour relations under martial law. It is substantiated that the full-scale armed aggression has caused a significant transformation of the legal nature of labour relations, which under current conditions go beyond the limits of classical private-law regulation and increasingly acquire a public-law character. It is established that the stability of labour relations during martial law has a dual significance: on the one hand, it ensures the continuity of the functioning of enterprises, institutions, organisations and critically important sectors of the economy; on the other hand, it acts as a guarantee of the minimum level of protection of employees' labour rights and as a means of preventing social risks associated with job loss, changes in working conditions or restrictions on certain labour rights.

The article analyses general theoretical approaches to understanding guarantees as a system of legal, organisational and economic means aimed at ensuring the implementation and protection of human rights. On this basis, guarantees of the stability of labour relations are defined as a set of mechanisms enshrined in legislation that ensure the preservation of the employment relationship between employee and employer, the continuity of labour relations and the minimum necessary level of social protection under martial law. It is proved that under current conditions legal regulation is aimed not at preserving the immutability of labour relations, but at ensuring their stability through permissible and legally regulated changes.

The main types of guarantees for ensuring the stability of labour relations under martial law are identified. These include guarantees for the preservation of the workplace and employment contract, guarantees of remuneration, guarantees regarding changes to essential working conditions, guarantees of employee transfer, guarantees of social protection, and guarantees of judicial and administrative protection of labour rights. Particular attention is paid to the provisions of the Law of Ukraine "On the Organisation of Labour Relations under Martial Law", which establishes a special legal regime for labour regulation. It is concluded that the relevant guarantees are temporary and limited in nature; however, their implementation is aimed at achieving a balance between the interests of employees, employers and the state under conditions of increased social and legal uncertainty.

Keywords: *guarantees, labor relations, stability of labor relations, classification.*

Цитування за ДСТУ 8302:2015: Глушко О. В. Поняття та види гарантій забезпечення стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2026. № 1(35). С. 53-61. DOI: <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.05>

Citation APA: Hlushko, O. V. (2026). Poniattia ta vydy harantii zabezpechennia stabilnosti trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [The concept and types of guarantees for ensuring the stability of labor relations under martial law]. *Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*, 1(35), 53-61. <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.05>

Внесок автора. Автор самостійно здійснив концептуалізацію дослідження, аналіз джерел, підготовку тексту статті та формулювання висновків. Автор ознайомився з остаточною версією рукопису, схвалив її та погодився з поданням статті до публікації.

Академічна доброчесність. Автор підтверджує оригінальність, точність і достовірність тексту статті та наведених у ній результатів, а також дотримання принципів академічної доброчесності.

Використання інструментів штучного інтелекту. Автор засвідчує, що під час підготовки цієї статті інструменти штучного інтелекту не використовувалися.

Конфлікт інтересів. Автор заявляє про відсутність реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Фінансування. Дослідження виконано в межах наукової діяльності автора у відповідних установах і не мало окремого зовнішнього фінансування.

Author Contribution. The author independently conceptualized the study, analyzed the sources, prepared the text of the article, and formulated the conclusions. The author reviewed the final version of the manuscript, approved it, and agreed to submit the article for publication.

Academic Integrity Statement. The author confirms the originality, accuracy, and reliability of the text of the article and the results presented therein, as well as compliance with the principles of academic integrity.

Use of Artificial Intelligence Tools. The author certifies that no artificial intelligence tools were used in the preparation of this article.

Conflict of Interest. The author declares that there is no actual or potential conflict of interest.

Funding. The research was conducted within the framework of the author's academic activities at the relevant institutions and did not receive special external funding.

Надійшла: 26.02.2026

Прийнята до друку: 21.03.2026

Опублікована: 30.04.2026

Received: 26 February 2026

Accepted for publication: 21 March 2026

Published: 30 April 2026