

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ДЯЧОК Д. І.,
аспірант кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.3:351.77(100)
DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.1.18>

ЩОДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Статтю присвячено аналізу міжнародного досвіду у сфері соціального захисту мобілізованих працівників, зокрема в контексті повномасштабної війни в Україні. Автором систематизовано основні підходи до забезпечення матеріальної підтримки військовослужбовців та їхніх утриманців, які були розроблені й реалізовані в різних країнах світу під час світових війн і регіональних конфліктів. Визначено, що питання соціального захисту мобілізованих працівників є особливо актуальним у контексті тривалих або масштабних військових операцій, таких як світові війни або поточні регіональні конфлікти. У роботі досліджено правові механізми визначення кола осіб, що мають право на допомогу, умови її призначення, порядок розрахунку розміру виплат, способи фінансування системи соціального захисту мобілізованих осіб, а також адміністративні процедури, що супроводжують реалізацію цих заходів.

Проаналізовано два основні підходи: уніфіковані виплати незалежно від рівня потреб (Велика Британія, Канада, Швеція) та допомоги, що надаються на підставі індивідуальної оцінки матеріального стану сім'ї (Німеччина, Швейцарія, Нідерланди). **Вказано, що** зміна цивільного статусу на військовий супроводжується не лише трансформацією професійної діяльності, а й істотним пересмисленням соціальних та економічних зобов'язань. Гарантування стабільної матеріальної підтримки сімей мобілізованих осіб виступає важливою складовою державної політики та визначальним критерієм реалізації принципів соціальної справедливості.

Окрему увагу приділено практиці продовження виплати заробітної плати мобілізованим працівникам або часткового її збереження за рахунок роботодавців чи державних компенсаційних фондів. У статті розглянуто механізми виплати спеціальних допомог (на житло, медичні послуги, освіту дітей), а також соціального страхування, яке зберігається за мобілізованими та їхніми родинами.

Зроблено висновок, що кращі практики країн із розвиненими системами соціального захисту можуть бути адаптовані в умовах України. Пропонується використання змішаної моделі, яка поєднує фіксовані виплати для основного кола утриманців із адресною допомогою у випадках соціальної вразливості.

Ключові слова: мобілізація, соціальний захист, військовослужбовці, допомоги утриманцям, соціальна політика, порівняльне правознавство, трудові відносини, соціальні гарантії.



Diachok D. I. On the issue of social protection of mobilized workers: international experience

The article analyzes international experience in the field of social protection of mobilized workers, in particular in the context of a full-scale war in Ukraine. The author systematizes the main approaches to providing material support to military personnel and their dependents, which have been developed and implemented in different countries of the world during world wars and regional conflicts. The author determines that the issue of social protection of mobilized workers is particularly relevant in the context of prolonged or large-scale military operations, such as world wars or current regional conflicts. The paper examines the legal mechanisms for determining the circle of persons entitled to assistance, the conditions for its appointment, the procedure for calculating the amount of payments, the methods of financing the social protection system for mobilized persons, and the administrative procedures accompanying the implementation of these measures.

The author analyzes two main approaches: unified payments regardless of the level of need (Great Britain, Canada, Sweden) and benefits provided on the basis of an individual assessment of the family's financial situation (Germany, Switzerland, the Netherlands). It is indicated that the change of civilian status to military status is accompanied not only by the transformation of professional activity, but also by a significant rethinking of social and economic obligations. Guaranteeing stable financial support for the families of mobilized persons is an important component of the State policy and a determining criterion for the implementation of the principles of social justice.

Special attention is paid to the practice of continuing to pay salaries to mobilized employees or partially preserving them at the expense of employers or state compensation funds. The article examines the mechanisms of payment of special benefits (for housing, medical services, education of children), as well as social insurance, which is reserved for mobilized persons and their families.

It is concluded that the best practices of countries with developed social protection systems can be adapted to the conditions of Ukraine. It is proposed to use a mixed model that combines fixed payments for the main circle of dependents with targeted assistance in cases of social vulnerability.

Key words: *mobilization, social protection, military personnel, dependent benefits, social policy, comparative jurisprudence, labor relations, social guarantees.*

Вступ. Світовий досвід минулих і нинішніх військових конфліктів підкреслює нагальну потребу в комплексних системах соціального захисту мобілізованих працівників. Мобілізація часто порушує зайнятість цивільного населення, різко знижує особисті доходи і ставить під загрозу економічну стабільність цілих сімей.

Питання соціального захисту мобілізованих працівників є особливо актуальним у контексті тривалих або масштабних військових операцій, таких як світові війни або поточні регіональні конфлікти. Коли працівник призивається або добровільно вступає на військову службу, він часто змушений залишити не лише свою роботу, але й членів сім'ї, які залежать від його заробітку. Перехід від цивільного до військового статусу знаменується не лише зміною професії, але й глибоким зміщенням соціальних та економічних обов'язків. Забезпечення безперервної матеріальної підтримки сімей таких осіб стає ключовим елементом державної політики та критичним індикатором соціальної справедливості.

Історично країни по-різному реагували на цей виклик, що відображає відмінності в адміністративній спроможності, правовій культурі, традиціях соціального забезпечення та військових потребах. Тим не менш, у всіх правових системах існує загальне визнання обов'язку держави захищати тих, хто несе тягар війни не тільки на полі бою, але й у тилу.



Мета цієї статті перейняти досвід з порівняльної практики та сприяти розробці надійних механізмів соціального захисту, які можуть бути застосовані як під час активного конфлікту, так і в рамках післявоєнного відновлення.

Виклад основного матеріалу. У контексті України питання соціального захисту мобілізованих працівників набуло безпрецедентної актуальності у зв'язку з повномасштабним російським вторгненням у 2022 році. Сотні тисяч громадян України, включаючи чоловіків і жінок працездатного віку, були призвані до лав Збройних Сил або залучені до заходів із забезпечення національної оборони [10]. Ця масштабна мобілізація порушила трудові відносини та лягла важким тягарем на сім'ї, які залежать від доходу мобілізованого. Таким чином, розробка та впровадження ефективних механізмів соціального захисту має важливе значення не лише для захисту конституційних прав і людської гідності, але й для підтримки соціальної згуртованості та національної стійкості [11].

Порівняльний аналіз міжнародної практики свідчить про значні відмінності в тому, як країни визначають і впроваджують соціальний захист сімей мобілізованих військовослужбовців. У багатьох державах право на отримання сімейної допомоги ґрунтується насамперед на формальній спорідненості з мобілізованим, хоча коло утриманців, які мають на це право, значно варіюється. Наприклад, у Великій Британії сімейні виплати історично поширювалися на широке коло родичів дружин, дітей, батьків, бабусь, дідусів, братів і сестер та інших утриманців за умови, що військовослужбовець брав участь в їхньому утриманні. Однак пріоритет надається дружині та дітям, тоді як інші категорії можуть претендувати лише за відсутності нуклеарної сім'ї [2].

На відміну від цього, канадське законодавство чітко розмежовує два класи утриманців. Перша група дружини і діти отримують допомогу виключно на підставі їхніх стосунків з військовослужбовцем, без перевірки матеріального становища або попередніх вимог щодо наявності утриманців. До другої групи належать батьки, брати, сестри та інші особи, які повинні продемонструвати фінансову потребу та попередню суттєву підтримку з боку мобілізованого. Примітно, що в Канаді загальна кількість утриманців, які отримують допомогу від імені одного військовослужбовця, обмежена трьома особами [1].

У Німеччині та Франції сувора ієрархія регулює пріоритетність утриманців, які мають право на допомогу. У Франції надається одна базова допомога на групу утриманців, причому подружжя стоїть вище за дітей, які, в свою чергу, мають перевагу над батьками. У Німеччині застосовуються як моделі, засновані на ранжируванні, так і моделі, засновані на перевірці матеріального становища, причому розмір допомоги коригується відповідно до рівня доходу до мобілізації та поточних потреб домогосподарств [7].

У скандинавських країнах, таких як Швеція і Данія, коло бенефіціарів також пов'язане з очевидною відповідальністю за догляд за дитиною. Швеція, наприклад, надає фіксовану допомогу дружинам і дітям, не вимагаючи від солдата відраховувати частину свого грошового утримання, але якщо сім'я потребує допомоги, то вона може бути надана додатково. Данія визначає право на отримання допомоги ширше, зосереджуючись на тих, кого мобілізований перебував на юридичному або фактичному утриманні до призову [5].

Однією з найважливіших умов у багатьох системах є обов'язковий алімент частина грошового забезпечення військовослужбовця, яка має бути виділена на утриманців як передумова для отримання державної підтримки. Така модель існує у Великій Британії, Канаді та Новій Зеландії. Розмір обов'язкових асигнувань, як правило, залежить від військового звання та рівня заробітної плати, що забезпечує розподіл зобов'язань з утримання між військовослужбовцем і державою. У Великій Британії, наприклад, військовослужбовці зобов'язані відраховувати на підтримку сім'ї до половини своєї заробітної плати, а решту суми покривають державні надбавки [4].

Перевірка доходів залишається поширеним явищем у системах, які надають допомогу розширеній сім'ї або утриманцям, які не є членами сім'ї військовослужбовця. У таких країнах, як Бельгія, Німеччина та Швейцарія, для визначення права на допомогу використовуються порогові значення доходу та оцінка домогосподарств. У Німеччині, зокрема, певні



види доходу не беруться до уваги (наприклад, пільги для ветеранів або мінімальна заробітна плата), а заощадження або активи не враховуються в розрахунках [5].

Окрім прямої фінансової допомоги, багато країн забезпечують постійний дохід мобілізованим працівникам, зобов'язуючи їх продовжувати отримувати заробітну плату на цивільній основі. Швейцарія пропонує одну з найбільш комплексних схем, поширюючи часткове збереження заробітної плати майже на всіх працівників, включно з деякими безробітними. Інші країни, такі як Румунія та Греція, обмежують цю пільгу лише працівниками з документально підтвердженою історією зайнятості в певних секторах. У Болгарії професійні працівники можуть отримувати повну заробітну плату, тоді як рядові працівники часто обмежуються частковим збереженням заробітної плати [8].

У деяких країнах існують додаткові механізми підтримки. Наприклад, Канада дозволяє прийомним дітям та непрацездатним утриманцям отримувати допомогу за певних умов. Аналогічно, законодавство Німеччини передбачає тимчасове продовження виплат після смерті або демобілізації військовослужбовця, що гарантує, що сім'ї не будуть негайно відрізані від допомоги.

Нарешті, виплата допомоги призупиняється за різних обставин наприклад, коли утримання госпіталізують за державний кошт, ув'язнюють або іншим чином визнають непридатним для отримання допомоги через неналежну поведінку чи повторний шлюб. Ці винятки відображають баланс між захистом державних ресурсів і забезпеченням належної підтримки тих, хто найбільше страждає від мобілізації.

Міжнародний досвід, який демонструє розмаїття моделей і механізмів, підкреслює важливість розробки інклюзивних, гнучких і справедливих систем соціального захисту. Досвід цих країн може бути корисним для розробки політики в Україні та інших державах, які стикаються з реаліями тривалої військової мобілізації.

Важливим компонентом соціального захисту мобілізованих працівників є розмір і структура сімейних допомог, які суттєво відрізняються в різних країнах залежно від національного законодавства, економічної моделі та військової організації. Порівняльний аналіз виявляє дві основні моделі: системи, що базуються на єдиних виплатах, і системи, що базуються на підтримці, яка залежить від рівня доходів.

У таких країнах, як Нова Зеландія і Швеція, застосовується система з фіксованою ставкою. Нова Зеландія надає щоденну допомогу в розмірі 3 шилінгів дружині та опікуну дітей, які залишилися без матері, і 1,5 шилінга на день на дитину віком до 16 років або овдовілу матір, яка перебуває на утриманні. Швеція застосовує схожий підхід, надаючи 1 крону на день дружині і 0,40 крони на день на кожну дитину, незалежно від доходу сім'ї. У Великій Британії, навпаки, хоча надбавки на дітей є єдиними і не залежать від звання, надбавка на дружину залежить від звання військовослужбовця і може бути збільшена в районах з вищою вартістю життя, наприклад, у поштовому окрузі Лондона [9].

У Канаді існує більш диференційована модель: дружини військовослужбовців отримують щомісячне грошове забезпечення в розмірі від \$35 до \$60 залежно від звання, а діти \$12 на місяць, з можливим збільшенням у разі доведеної потреби і відсутності матері або опікуна. Інші утриманці можуть отримувати від \$20 до \$30, залежно від звання солдата, і всі ці виплати зменшуються на будь-який стабільний дохід, який може мати утриманці.

На противагу цьому, Німеччина та інші європейські держави часто покладаються на системи, що базуються на потребах. Німецьке законодавство застосовує або метод районного прожиткового мінімуму, або розрахунок на основі доходу. У Берліні, наприклад, дружина військовослужбовця може отримувати 64,50 марки на місяць. Крім того, за більш сприятливих умов, допомога може розраховуватися як відсоток (близько 40%) від доходу солдата до призову, зі зменшенням на більш високих рівнях доходу. Аналогічно, у Швейцарії та Нідерландах розмір допомоги обмежується фактичною втратою доходу внаслідок мобілізації, що гарантує, що державна підтримка не призведе до підвищення рівня життя сім'ї вище того, який вона мала до від'їзду військовослужбовця [7].



Ще одним аспектом міжнародної практики є продовження виплати заробітної плати під час служби. Законодавство Швейцарії є зразковим у цьому відношенні. Мобілізовані працівники отримують комбіновану допомогу на ведення домашнього господарства та на дітей, яка може сягати 80-90% від заробітної плати солдата до служби. В інших країнах, таких як Італія чи Угорщина, збереження заробітної плати, як правило, зарезервоване для найманих працівників або обмежене певними часовими рамками і умовами, часто пов'язаними з сімейними обов'язками.

Окрім регулярних виплат, деякі країни надають додаткову фінансову підтримку. Наприклад, Велика Британія пропонує спеціальні гранти для військовослужбовців на особливі потреби, такі як оренда житла, освіта чи страхування, які перевищують покриття загальних надбавок. Аналогічно, у Німеччині надаються пільги на оренду житла, домашню допомогу, освіту дітей або продовження страхових внесків на страхування життя, і навіть допомога на підтримку малого бізнесу або сільськогосподарських операцій, якими володіють або керують мобілізовані особи.

У Швеції додаткові форми підтримки включають житлові субсидії, відшкодування медичних і транспортних витрат, а також безвідсоткові державні позики в розмірі до 4 000 крон сім'ям, які опинилися в скрутному економічному становищі через призов на військову службу [6].

Джерела фінансування цих систем різняться. У Великій Британії, Канаді та Новій Зеландії витрати розподіляються між державою і самими мобілізованими солдатами, які зобов'язані відраховувати частину своєї зарплати. У Німеччині центральний уряд бере на себе чотири п'ятих витрат, а місцева влада покриває решту. Швеція використовує змішану систему фінансування, де 90% виплат, що базуються на потребах, фінансуються урядом країни. Інші країни, такі як Франція чи Румунія, покладаються на цільові податки або внески на соціальне страхування [7].

Адміністрування цих систем так само різноманітне. Британія поєднує військову і цивільну інфраструктуру: заяви на отримання базових виплат ініціюються солдатом і обробляються полковими розрахунковими службами, тоді як більш складні або особливі випадки підпадають під компетенцію Ради з питань допомоги. У Канаді адміністрування централізовано підпорядковане Раді з питань допомоги утриманням при Міністерстві оборони, яку підтримують соціальні служби. В обох системах дозволено подавати заяви від утриманців, а апеляції інституціоналізовано.

Висновки. Зрештою, міжнародний досвід демонструє необхідність збалансованої, адаптивної моделі, яка поєднує універсальну підтримку найбільш вразливих верств населення (наприклад, подружжя та дітей), гнучку систему додаткових пільг для задоволення комплексних потреб, а також сталий механізм фінансування та адміністрування. Такі моделі є корисними орієнтирами для таких країн, як Україна, що наразі стикаються з широкомасштабною мобілізацією і потребують ефективних і справедливих систем для підтримки соціальної стабільності та забезпечення добробуту сімей, які постраждали від війни.

Список використаних джерел:

1. Assigned Pay and Dependents Allowance Regulations: Extracts from financial regulations and instructions for the Canadian active service force as amended to August 21, 1940 P.C. 2434. Ottawa: J. O. Patenaude, I.S.O., 1940. 35 с.
2. Great Britain. Allowances for families and dependents of men serving in H.M. Forces during the present war. London: H. M. Stationery Office, Cmd. 6138, November 1939. 11 с.
3. Great Britain. Special Army Order 170, September 16, 1939. Royal Warrant: Introduction of Dependents' Allowance. London: H. M. Stationery Office, 1939. 9 с.
4. Great Britain. Special Army Order 33, March 30, 1940. London: H. M. Stationery Office, 1940. 4 с.
5. International Labour Review. 1940. Vol. 42, No. 1 (July). P. 21–23; Vol. 42, Nos. 2–3 (August–September). P. 114–115.



6. International Labour Organization. Social protection for migrant workers: A rights-based approach International Labour Office. Geneva: ILO, 2021. 92 p.
7. Holzmann R., Koettl J., Chernetsky T. Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices. Washington, D.C.: World Bank, 2005. 40 p.
8. Mercer. The implications of social security for international assignments [Електронний ресурс]. Mobility Exchange by Mercer, 2020. URL: <https://mobilityexchange.mercer.com/insights/article/the-implications-of-social-security-for-international-assignments>
9. International Social Security Association. How portable is social security for migrant workers? ISSA. Geneva: ISSA, 2015. 34 p.
10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46–47. Ст. 403.
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку призначення і виплати грошового забезпечення військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу» від 30.12.2006 р. № 1921. *Офіційний вісник України*. 2007. № 1. Ст. 17.

