

УДК 349.2.

DOI <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2026-1-21>



Ірина БОРДИЧЕНКО-СТЕБЛЮК

здобувач вищої освіти

(Дніпровський державний університет внутрішніх справ,
м. Дніпро, Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-8283-9359>

irinabordicenkosteblyuk@gmail.com



Володимир КИЯН

кандидат юридичних наук, доцент

(Дніпровський державний університет внутрішніх справ,
м. Дніпро, Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8517-9876>

volodymyr.kyian@dduvs.edu.ua

ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Існуюча проблематика питань оплати праці, зокрема в умовах воєнного стану, викликає необхідність наукового дослідження правового регулювання цього питання. Оскільки від належного правового врегулювання істотних умов трудового договору, до яких відносять і оплату праці, будуть залежати стабільність трудових відносин та їхній тривалий характер.

Проаналізовано правові питання щодо оплати праці окремих категорій працівників, досліджено механізм застосування цієї інституції в умовах воєнного стану. Водночас проведено порівняльний аналіз трудового законодавства та окремих спеціальних нормативно-правових актів, що тимчасово запроваджені у вітчизняне законодавство для стабілізації трудових відносин.

Визначено, що зміни у чинному трудовому законодавстві відбулися внаслідок початку військової агресії з боку російської федерації та введення воєнного стану, що призвело до необхідності застосування тимчасових конституційних обмежень прав працівників, зокрема у сфері праці.

Установлено, що трудове законодавство потребує оновленого Трудового кодексу України, адаптованого до норм міжнародного права, що сприятиме зменшенню правової невизначеності та забезпечить виведення зайнятості з тіні.

Ключові слова: заробітна плата, гарантії та компенсації, безробіття, оплата праці, працівник, право на працю, роботодавець, трудові відносини, трудові права, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Основною проблематикою у сучасних умовах оплати праці працівників є існуючий розрив між необхідністю забезпечення гідного рівня життя грома-

дзя та обмеженими фінансовими можливостями бізнесу й бюджету в умовах війни. Конституційні обмеження, уведені на період дії воєнного стану, надали право роботодавцям призупиняти виплати або змінювати умови праці без попередження. Реальна купівельна спроможність заробітної плати стрімко падає, навіть якщо номінальна сума залишається стабільною.

У зв'язку із цим питання оплати праці в Україні в умовах воєнного стану не втрачають своєї актуальності та потребують наукового аналізу нормативно-правових актів, наукових джерел та результатів правозастосовної практики, що і є метою представленого дослідження.

Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми. Питання правового регулювання оплати праці були предметом наукових досліджень низки науковців, зокрема В. Жернакова, Н. Болотіної, Н. Гетьманцевої, О. Грішнєвої, О. Ярошенка, Н. Хуторян та ін. Водночас питанням організації оплати праці саме в умовах воєнного стану не приділялося достатньої уваги. Запроваджені державою механізми організації трудових відносин ще потребують належного дослідження та узагальнення, що і доводить актуальність вибраної теми та виокремлює не вирішені раніше частини окресленої проблематики.

Метою статті є встановлення сутності та особливостей механізму оплати праці в умовах воєнного стану на основі аналізу нормативно-правових актів, наукових джерел та результатів правозастосовної практики.

Виклад основного матеріалу. Повномасштабне військове вторгнення російської федерації в Україну спричинило глибокі структурні зміни в національній економіці. Значна частина підприємств зазнала руйнувань або була змушена призупинити діяльність, а мільйони громадян перемістилися як у межах країни, так і за кордон, що спровокувало глибоку трансформацію вітчизняного ринку праці. Ключовою проблемою 2025 р. став не брак робочих місць, а критичний дефіцит людського ресурсу. Сьогодні нехватка кадрів перевищує 8,7 млн осіб. Попри рівень безробіття близько 11,6%, бізнес гостро відчуває нестачу «рук» через масштабну міграцію (понад 5,8 млн українців залишаються за кордоном). Кількість працездатного населення скоротилася до 15 млн осіб (на 12%), що змушує значну частину роботодавців констатувати кадровий голод як головний бар'єр для розвитку.

Також поряд із нестачею працездатного населення в Україні фіксується й досить високий рівень безробіття. За офіційною статистикою, за період 2022–2024 рр. цей показник зростав до 13,1%, проте вже у 2025 р. знизився до прогнозованих 11,6%, що свідчить про зрушення плинності безробіття у бік її зменшення. На початку року налічувалося 143 тис зареєстрованих безробітних, що на 7 тис менше, ніж у попередньому році. Водночас експерти відзначають суттєві регіональні відмінності: у східних і південних областях зникла більшість промислових та аграрних робочих місць, а Захід і Центр країни переважані впливом вимушених переселенців [7].

Руйнування критичної інфраструктури, зниження обсягів внутрішнього споживання та експорту, а також перехід частини економіки в «тінь» поставили бізнес перед необхідністю оперативного пристосовуватися до нових умов. У такій ситуації з'явився новий виклик – пошук балансу між збереженням соціальних прав працівників і забезпеченням життєздатності підприємств. Цей виклик змушує законодавця постійно переглядати трудове законодавство та запроваджувати механізми, що дають змогу роботодавцям більш гнучко управляти робочим процесом під час дії воєнного стану, навіть якщо це тимчасово обмежує окремі трудові гарантії.

Безумовно, питання оплати праці сьогодні становлять ключовий бік трудових відносин і вимагають постійного вдосконалення та адаптації трудового законодавства до викликів сьогодення. Без належного вдосконалення системи оплати праці, зокрема в умовах воєнного стану, неможливі стабільні триваючі відносини. Аналіз чинного законодавства, що запроваджує механізми адаптації системи оплати праці в Україні, надав підстави ствер-

джувати, що ці впровадження базуються на кількох основних принципах: адаптивності, гнучкості та збереження мінімальних гарантій, які визначені законодавством. Принцип адаптивності передбачає створення правових умов, що дають змогу оперативного реагувати на зміни соціально-економічної ситуації, викликані бойовими діями або надзвичайними обставинами. Зокрема, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [6] (далі – Закон № 2136-IX) надає можливість тимчасового призупинення трудових договорів, внесення змін у режим роботи та інші інструменти для забезпечення стабілізації трудових відносин.

Принцип гнучкості полягає у тому, що роботодавець та працівник можуть погоджувати зміну умов праці включно з форматом (наприклад, дистанційна робота), тривалістю та оплатою, відповідно до ст. ст. 32 і 56 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3].

Водночас принцип мінімальних гарантій передбачає, що навіть у критичних умовах працівники не можуть отримувати заробітну плату нижчу за встановлений законом мінімум. Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік», розмір мінімальної заробітної плати у 2025 р. з 01 січня становив 8 тис грн, а вже із січня 2026 р. цей розмір збільшився до 8 647 грн [5].

Усі ці принципи покликані підтримати економічну стабільність, при цьому зберігаючи базові трудові права громадян в умовах воєнного стану.

Зміни в КЗпП України тривають протягом усього періоду повномасштабної війни, що зумовлене необхідністю вдосконалення трудового законодавства, оскільки чинні норми виявилися недостатньо гнучкими для своєчасного реагування на виклики сьогодення. Із цією метою Верховна Рада України ухвалила спеціальний вищезгаданий Закон України № 2136-IX [6], яким запроваджено низку тимчасових положень, що дають роботодавцю більше інструментів для оперативного управління трудовим процесом у надзвичайних умовах. Зокрема, роботодавцям надано право змінювати істотні умови праці включно з режимом роботи та системою оплати праці; переводити працівника на іншу роботу без його згоди, якщо це необхідно для збереження виробничого процесу або у зв'язку з бойовими діями; установлювати неповний робочий день або тиждень; а також призупиняти дію трудового договору у разі, якщо виконання трудових обов'язків стало об'єктивно неможливим. Усі ці норми суттєво відрізняються від загальноприйнятих у КЗпП України, але дають змогу зберігати економічну активність і частково стабілізувати ринок праці в умовах війни. Закон № 2136-IX має тимчасовий характер і діє лише на період дії воєнного стану. Водночас ці тимчасові новації потребують належного наукового дослідження, оскільки інтеграція окремих положень у постійне трудове законодавство після завершення воєнного стану може стати складовою частиною для формування положень для перспективного трудового кодексу.

Із метою більш детального дослідження оплати праці доцільно провести порівняльно-правовий аналіз відмінностей чинного КЗпП України та останніх нормативно-правових актів із цього питання (табл. 1).

Проведений аналіз надає можливість реально оцінити особливості та відмінності у сучасному трудовому законодавстві України, визначитися з прогалинами та напрямками вдосконалення.

Адаптація системи оплати праці в Україні до умов воєнного стану по-різному вплинула на окремі категорії працівників залежно від сфери зайнятості та соціального статусу. Окрім основних змін у законодавстві, було прийнято і низку підвідомчих нормативно-правових актів для окремих категорій професій. Наприклад, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 р. № 391 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» [1], для працівників державних органів (окрім працівників державних органів, оплата праці яких

Таблиця 1

Порівняльна таблиця змін оплати праці в Україні

Правовідносини, щодо яких внесено зміни	Правове регулювання оплати праці до введення воєнного стану	Правове регулювання оплати праці під час дії воєнного стану
Строки виплати заробітної плати	Не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 115 КЗпП України)	Дозволено виплату у строки, визначені трудовим договором, а внаслідок ведення бойових дій строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства (ст. 10 Закону № 2136-IX)
Оплата часу простою	2/3 тарифної ставки ст. 113 КЗпП України)	Надано право керівникам самостійно визначати розмір оплати часу простою, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) (постанова Кабінету Міністрів України від 07 березня 2022 року № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану»)
Доплати, надбавки, премії	Передбачені колективним договором або внутрішніми положеннями	Роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору. Для таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору в порядку, визначеному цим колективним договором (ст. 11 Закону № 2136)
Призупинення трудових відносин	Не передбачено	Уведено новий механізм – призупинення трудового договору, за якого заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати не виплачуються. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України (ст. 13 Закону № 2136-IX)
Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків	Зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток (ст. 119 КЗпП України)	Із 19.07.2022 зберігається лише місце роботи, а виплати здійснює держава за рахунок коштів державного бюджету (підпункт 17 п. 1 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 р.)
Виплати у разі звільнення	Виплачується компенсація за невикористану відпустку, вихідна допомога у визначених випадках (ст. ст. 83, 116 КЗпП України; ст. 24 Закону України «Про відпустки»)	Доповнено новою нормою. Працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, за їх бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (ст. 83 КЗпП; ст. 24 Закону України «Про відпустки»)
Відпустка без збереження заробітної плати	За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік. (ст. 84 КЗпП України; ст. 24 Закону України «Про відпустки»)	Без обмеження строку за тривалістю, якщо сторони погодили між собою (п. 3 ст. 12 Закону № 2136-IX)

регулюється спеціальними законами; військовослужбовців; осіб рядового і начальницького складу та поліцейських), які безпосередньо здійснюють свої повноваження, були введені додаткові заходи стимулювання. Таким працівникам нараховуються підвищені оклади з використанням коефіцієнтів 2 або 3 залежно від рівня небезпеки. Водночас інші працівники бюджетної сфери, зокрема які не перебувають у зонах активних бойових дій, зіткнулися з обмеженням виплат надбавок, премій та індексації. У приватному секторі ситуація ще складніша: через утрату доходів підприємства масово скорочують штат або переводять персонал на неповний робочий день, що дозволяється відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2023 р. № 928 «Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану» [2]. Особливо уразливими виявилися жінки, внутрішньо переміщені особи та особи з інвалідністю: ці категорії працівників частіше зазнають дискримінації на ринку праці та мають обмежений доступ до стабільної зайнятості. Для часткового вирішення зазначених проблем було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2025 р. № 214 «Про внесення до деяких постанов Кабінету Міністрів України змін щодо встановлення доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників», що дозволяє доплату працівникам, які тимчасово виконують обов'язки мобілізованих колег, у розмірі до 50% посадового окладу [4]. Таким чином, реформування хоча й було спрямоване на підтримку функціонування економіки в умовах війни, виявило низку соціальних дисбалансів, що потребують подальшої корекції у контексті післявоєнного відновлення.

Висновки. Воєнний стан в Україні поставив перед викликом традиційну модель захисту трудових прав, змусивши державу та роботодавців шукати компроміси між економічною гнучкістю та соціальними гарантіями. Закон № 2136-IX надав роботодавцям право призупиняти дію трудових договорів, установлювати нестандартні умови праці, а також спростив процедури звільнення та переведення працівників [6]. Такі норми дали змогу зберегти робочі місця в умовах кризи, проте водночас звузили сферу трудових гарантій, зокрема щодо оплати праці, права на відпочинок та захисту від безпідставного звільнення. У відповідь держава активізувала механізми соціального страхування включно з виплатами по безробіттю та компенсаціями роботодавцям за працевлаштування уразливих категорій. Водночас обмежене охоплення цих заходів указує на потребу реформування підходів до соціального захисту працівників у надзвичайних умовах.

Після завершення воєнного стану ключовим завданням держави стане відновлення довіри працівників до системи оплати праці. Це передбачає не лише повернення до базових соціальних гарантій, а й побудову сучасної моделі трудових відносин із прозорими правилами нарахування заробітної плати, стабільною індексацією та захистом від зловживань. Важливим складником стане цифровізація обліку праці, посилення ролі Державної служби України з питань праці та впровадження європейських принципів гідної праці відповідно до стандартів Міжнародної організації праці та Угоди про асоціацію з ЄС.

Зміни у трудовому законодавстві, запроваджені у зв'язку з воєнним станом, істотно позначилися на реалізації права працівників на оплату праці. Проте деякі з цих норм, зокрема щодо призупинення трудових договорів, затримки виплат заробітної плати та відсутності відповідальності роботодавця за невиконання її під час воєнного стану, мають неузгодженість із базовими гарантіями, закріпленими в Конституції України та КЗпП України. Це створює часткову правову невизначеність як для працівників, так і для роботодавців, що в умовах кризової ситуації лише ускладнює забезпечення справедливого рівня трудових прав.

Водночас належне наукове дослідження існуючих проблем у сучасному трудовому законодавстві стане підставою для узагальнення правових норм та внесення пропозицій до майбутнього Трудового кодексу України.

Список використаних джерел

1. Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів від 25 квітня 2023 р. № 391. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/391-2023-%D0%BF#Text>
2. Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2023 р. № 928. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-2023-%D0%BF#Text>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Про внесення до деяких постанов Кабінету Міністрів України змін щодо встановлення доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників : Постанова Кабінету Міністрів від 25 лютого 2025 р. № 214. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2025-%D0%BF#Text>
5. Про Державний бюджет України на 2025 рік : Закон України від 19.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text>
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
7. Ринок праці України: дефіцит кадрів на тлі високого безробіття у 2025 році. *Agroreview*. URL: <https://agroreview.com/content/rynok-praczi-ukrayiny-deficyt-kadriv>

References

1. Deiki pytannia oplaty pratsi pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv ta orhaniv mistsevoho samovriaduvannia pid chas voiennoho stanu [Some issues of remuneration of employees of state bodies and local self-government bodies during martial law] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25 kvitnia 2023 r. № 391. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/391-2023-%D0%BF#Text>. [in Ukr.].
2. Deiki pytannia oplaty pratsi pratsivnykiv pidpriemstv, ustanov, zakladiv ta orhanizatsii pid chas voiennoho stanu [Some issues of remuneration of employees of enterprises, institutions, establishments and organizations during martial law] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25 serpnia 2023 r. № 928. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-2023-%D0%BF#Text>. [in Ukr.].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukr.].
4. Pro vnesennia do deiakykh postanov Kabinetu Ministriv Ukrainy zmin shchodo vstanovlennia doplaty za vykonannia oboviazkiv tymchasovo vidsutnikh pratsivnykiv [On amendments to certain resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine regarding the establishment of additional payments for the performance of duties of temporarily absent employees] : postanova Kabinetu Ministriv vid 25 liutoho 2025 r. № 214. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2025-%D0%BF#Text>. [in Ukr.].
5. Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2025 rik [On the State budget of Ukraine for 2025] : Zakon Ukrainy vid 19 lystopada 2024 r. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text>. [in Ukr.].
6. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law] : Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. [in Ukr.].
7. Rynok pratsi Ukrainy: defitsyt kadriv na tli vysokoho bezrobittia u 2025 rotsi [The labor market of Ukraine: staff shortage against the background of high unemployment in 2025]. *Agroreview*. Retrieved from: <https://agroreview.com/content/rynok-praczi-ukrayiny-deficyt-kadriv>. [in Ukr.].

ABSTRACT

Iryna Bordychenko-Stebliuk, Volodymyr Kyian. On certain issues of remuneration in Ukraine during the period of martial law

Throughout the period of the Russian Federation's ongoing military aggression, Ukraine's legal framework has been undergoing continuous transformation, necessitated by the imperative to refine the national body of laws in general and labor legislation in particular.

The article analyzes legal issues regarding the remuneration of specific categories of employees and examines the mechanism for applying this legal institution under the conditions of martial law. Furthermore, a

comparative analysis is conducted between labor legislation and particular special regulatory acts temporarily introduced into domestic law to stabilize employment relations.

The article provides a legal analysis regarding the remuneration of specific categories of employees and examines the mechanisms for applying this legal institution under the conditions of martial law. A comparative analysis has been conducted between general labor legislation and specific special regulatory acts temporarily integrated into domestic law to stabilize employment relations.

High unemployment rates and the mass migration of the working-age population are factors that adversely impact the national economy and diminish the state's defense capacity. Numerous employers are compelled to terminate employment relations, place employees on mandatory unpaid leave, delay wage payments, and resort to violations of labor law provisions.

To stabilize labor relations, the state has implemented a series of extraordinary measures, including the restriction of certain constitutional guarantees for citizens. A number of temporary laws governing the organization of labor relations under martial law have been enacted, introducing a mechanism for the suspension of employment relations and a reduction in liability for the non-fulfillment of contractual obligations by the parties to an employment contract.

It is determined that the military aggression by the Russian Federation and the subsequent imposition of martial law necessitated changes to the current labor legislation, leading to the required application of temporary constitutional restrictions on employees' rights, particularly in the sphere of labor.

It is established that labor legislation currently requires an updated Labor Code, harmonized with the norms of international law. Such a reform would facilitate the reduction of legal uncertainty and ensure the transition of employment from the informal economy (de-shadowing of employment).

It is proposed that upon the termination of martial law, the restoration of employee confidence in the remuneration system shall become a key objective for the state. This entails not only a return to fundamental social guarantees but also the construction of a modern model of labor relations characterized by transparent wage calculation rules, stable indexation, and robust protection against abuses.

Key words: *wages, guarantees and compensations, unemployment, remuneration, employee, right to work, employer, employment relations, labor rights, labor legislation.*



Стаття поширюється на умовах
ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Дата першого надходження статті до видання: 27.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 11.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 20.04.2026