

*Лубінець Д. В.,**доктор філософії в галузі політології**ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8544-1561>*

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УМОВАХ РОБОТИ НА ОБ'ЄКТАХ, РОЗТАШОВАНИХ В РАЙОНАХ БОЙОВИХ ДІЙ І ПРИФРОНТОВИХ ТЕРИТОРІЯХ

Анотація. У статті досліджено проблеми соціального захисту працівників критичної інфраструктури, які виконують роботу на об'єктах, розташованих у районах ведення бойових дій і на прифронтових територіях. Вихідним є положення про те, що в умовах воєнного стану правове регулювання такої праці формується через поєднання норм трудового законодавства, спеціальних правил організації трудових відносин у воєнний період, вимог охорони праці та положень, спрямованих на забезпечення безпеки і стійкості критичної інфраструктури. Обґрунтовано, що цей правовий режим створює для роботодавців можливість забезпечувати безперервну роботу й оперативне відновлення критичних об'єктів, однак не завжди гарантує працівникам соціальний захист, співмірний із додатковим трудовим навантаженням і воєнним ризиком. Особливу увагу приділено невідповідності між збільшенням тривалості робочого часу, скороченням відпочинку, відкладенням відпусток, виконанням аварійно-відновлювальних робіт та фактичним обсягом компенсаційних гарантій. Доведено, що оплата додатково відпрацьованих годин сама по собі не компенсує працю в умовах безпосередньої воєнної небезпеки, накопиченого виснаження та обмежених можливостей для відновлення. Проаналізовано залишковий воєнний ризик, який зберігається навіть після вжиття заходів охорони праці, а також недостатність відновлювальних і психологічних гарантій. Аргументовано потребу переходу до ризик-орієнтованої моделі соціального захисту, за якої обсяг гарантій визначається фактичним рівнем небезпеки, тривалістю перебування в ризикових умовах, інтенсивністю праці, характером виконуваних завдань і можливістю належного відновлення. Така модель має поєднувати підвищену оплату, відновлювальний відпочинок, ротацію, психологічну підтримку, додаткове страхування та безпечне транспортування.

Ключові слова: воєнний стан, залишковий воєнний ризик, працівники критичної інфраструктури, прифронтові території, соціальний захист, трудові гарантії.

Постановка проблеми. Правове регулювання праці працівників критичної інфраструктури (далі – КІ) під час триваючої війни в цілому не зосереджене в одному нормативно-правовому акті, а формує складний правовий режим, який одночасно охоплює загальні норми законодавства про працю, тимчасові правила й стандарти організації трудових відносин у період дії воєнного стану, вимоги законодавства про охорону праці, а також спеціальні положення, спрямовані на підтримання безпеки і стійкості КІ, від належного функціонування якої безпосередньо залежить стан національної безпеки. У практичному значенні

аналіз цього правового режиму дає змогу точніше визначити низку особливих обставин трудової діяльності відповідних працівників і реалізації ними права на соціальний захист (далі – СЗ), зокрема особливий характер їхньої трудової функції, статус об'єкта КІ, рівень воєнної небезпеки та реальну спроможність роботодавця продовжувати діяльність і забезпечувати належні умови праці.

Поряд із тим аналіз Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з урахуванням змін, пов'язаних із нещодавнім Рішенням Конституційного Суду України № 3-р/2026, дає підстави констатувати подвійний характер його регулятивного впливу. З одного боку, цей законодавчий акт створює правові можливості для безперервного функціонування та оперативного відновлення об'єктів КІ, зокрема шляхом розширення повноважень роботодавця щодо визначення режимів робочого часу і часу відпочинку, переведення працівників та організації кадрового діловодства. З іншого боку, передбачені ним спеціальні соціальні гарантії не завжди є співмірними з додатковим трудовим навантаженням і рівнем воєнного ризику, яких зазнають працівники КІ. Така невідповідність створює підґрунтя для низки проблем у забезпеченні їхнього СЗ під час роботи на територіях активних і можливих бойових дій, а тому потребує окремого наукового дослідження.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Критичний аналіз наукової літератури засвідчує відсутність наукових досліджень і розвідок, присвячених розкриттю проблематики СЗ працівників КІ в умовах роботи на об'єктах, розташованих в районах бойових дій і прифронтових територіях. Разом із тим, вітчизняними науковцями вже зверталась увага на суміжні проблеми, зокрема, на проблематику СЗ в умовах війни (зокрема, З. М. Бурик [1], Т. Я. Грень [2], В. В. Мадалиць [3], Я. В. Петруненко [4] та ін.), а також соціально безпечного перебігу трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану (серед яких В. В. Безусий [5], М. Ю. Кузнецова [6], Є. А. Лапін [7], М. М. Поліщук [8], В. Б. Сухомлин [9], В. В. Шевченко [10] та ін.). Таким чином, напрацьовані вченими положення створюють достатнє теоретичне підґрунтя для аналізу ряду проблем СЗ працівників КІ, а передусім в умовах роботи на об'єктах, розташованих в районах бойових дій і прифронтових територіях.

Метою статті є з'ясування та аналіз основних проблем СЗ працівників КІ в умовах роботи на об'єктах, розташованих в районах бойових дій і прифронтових територіях. Досягнення поставленої мети забезпечується виконанням наступних завдань: 1) охарактеризувати правовий режим праці й СЗ працівників

КІ на небезпечних територіях; 2) з'ясувати стан відповідності між посиленням трудового навантаження та компенсаційними гарантіями; 3) проаналізувати залишковий воєнний ризик, відновлювальні й психологічні гарантії; 4) обґрунтувати ризик-орієнтовану модель СЗ.

Виклад основного матеріалу. Комплексний аналіз проблем СЗ працівників КІ, котрі виконують роботу на об'єктах, розташованих у районах ведення бойових дій і на прифронтових територіях, дає підстави насамперед виокремити проблеми, зумовлені невідповідністю між істотним посиленням трудового навантаження на таких працівників та обсягом соціальних гарантій, покликаних компенсувати негативні наслідки цього навантаження і тривалого перебування в умовах воєнного ризику. У цьому контексті варто зазначити, що спеціальне трудове законодавство, яке діє в період воєнного стану, надало роботодавцям досить широкі можливості для забезпечення безперервного функціонування об'єктів КІ, зокрема шляхом збільшення тривалості робочого часу, скорочення періодів відпочинку, оперативного переведення працівників і відкладення надання відпусток. Разом із тим запровадження відповідних спеціальних правил загалом не супроводжувалося формуванням цілісної та внутрішньо узгодженої системи додаткових соціальних гарантій, доступних усім працівникам КІ, які зазнають підвищеного трудового навантаження та систематичного впливу воєнних ризиків.

Окремого значення в цьому контексті набувають компенсаційні соціальні гарантії, під якими доцільно розуміти встановлені законодавством, колективним договором або трудовим договором засоби матеріального забезпечення, відпочинку, відновлення працездатності та соціального забезпечення, спрямовані на зменшення несприятливих наслідків особливо інтенсивної праці й виконання трудових обов'язків в умовах підвищеної небезпеки. До таких гарантій можуть належати, приміром, підвищена оплата праці, додатковий оплачуваний відпочинок, обмеження тривалості безперервного перебування в небезпечних умовах, ротація працівників, психологічна допомога, додаткове страхове забезпечення, організація безпечного транспортування та підтримка членів сімей. Сукупність цих заходів має відповідати реальному обсягу додаткового професійного й воєнного ризику, якого зазнає працівник.

Поряд із тим, слід мати на увазі, що посилення трудового навантаження працівників КІ в умовах війни не обмежується формальним збільшенням тривалості робочого часу, а часто охоплює також підвищення інтенсивності праці, непередбачуваність її режиму, необхідність термінового реагування на пошкодження об'єктів, виконання аварійно-відновлювальних робіт, часті зміни трудових завдань і постійну готовність до повторних атак. Тобто, працівник може бути змушений виконувати професійні обов'язки під час повітряних тривог, за порушеного транспортного сполучення, нестачі персоналу, перебоїв зв'язку та обмеженого доступу до належно обладнаних місць відпочинку. Відповідно, однакова кількість відпрацьованих годин у безпечному регіоні та на території систематичних обстрілів не свідчить про однакове фактичне трудове навантаження. При цьому чинне законодавство передбачає, що в разі збільшення нормальної тривалості робочого часу до шістдесяти годин на тиждень оплата праці здійснюється в розмірі, пропорційному збільшенню встановленої норми праці, хоча й навіть у такому разі така оплата фактично відшкодовує лише додаткову кількість

відпрацьованого часу, а не особливу небезпеку його відпрацювання, накопичене виснаження чи обмеження можливості повноцінного відновлення. Отже, як убачається, збільшення заробітку пропорційно тривалості роботи не може саме по собі розглядатися як достатня компенсація за працю в умовах безпосереднього воєнного ризику.

Показово, що законодавство вже передбачає окремі механізми підвищеної оплати за роботу на небезпечних територіях. Зокрема, для працівників державних органів та органів місцевого самоврядування, які безпосередньо здійснюють повноваження на територіях можливих або активних бойових дій, передбачено застосування підвищувальних коефіцієнтів до посадових окладів. В особливих умовах, під час інтенсивних обстрілів, для окремих працівників державних органів може застосовуватися ще вищий коефіцієнт. Таким чином, можемо дійти висновку, що таке регулювання в цілому засвідчує визнання державою того, що робота в умовах територіального воєнного ризику потребує додаткової матеріальної компенсації. Поряд із тим, слід наголосити на тому, що досі цей підхід не набув універсального характеру, адже обсяг додаткової оплати значною мірою залежить від організаційно-правового статусу роботодавця, належності працівника до певної професійної категорії, наявності спеціального відомчого регулювання та фінансової спроможності конкретного підприємства. Зокрема, працівники приватного оператора КІ, комунального підприємства, державної установи та залученої підрядної організації можуть виконувати роботу поруч, зазнавати однакового ризику й брати участь у відновленні того самого об'єкта, але мати істотно різний обсяг матеріальних гарантій. За таких умов компенсація визначається не стільки характером фактично виконуваної роботи та рівнем небезпеки, скільки формальним статусом роботодавця і наявністю спеціального джерела фінансування.

Не менш істотним проявом досліджуваної проблеми є невідповідність між скороченням можливостей працівника для відпочинку та відсутністю спеціальних відновлювальних гарантій. Можливість скорочення щотижневого безперервного відпочинку й відмови працівникові КІ в наданні відпустки пояснюється необхідністю підтримувати безперервність життєво важливих послуг. Однак відкладення відпустки не усуває потреби працівника у фізичному і психічному відновленні. Навпаки, за тривалого застосування такого обмеження потреба у відпочинку накопичується, тоді як здатність особи безпечно й належно виконувати трудові обов'язки поступово знижується. Ця проблема особливо загострюється саме в умовах затяжної війни, адже правові винятки, розраховані на тимчасове подолання надзвичайної ситуації, фактично можуть застосовуватися ще протягом кількох років. Унаслідок цього тимчасове обмеження права на відпочинок набуває ознак тривалого режиму організації праці. Утім, законодавство не встановлює граничного строку безперервного залучення працівника до роботи на території підвищеного воєнного ризику, обов'язкової ротації після визначеного періоду чи гарантованого відновлювального відпочинку після особливо інтенсивних аварійно-відновлювальних робіт. Як убачається, така невідповідність позначається як на соціальному добробуті працівника, так і на безпеці функціонування самої КІ. Вказане пояснюється тим, що в дійсності хронічне фізичне виснаження може збільшувати ймовірність професійних помилок, а особливо під час роботи зі складним обладнанням, транспортними системами, енергетичними мережами або небезпечними речовинами.

Разом із тим, слід констатувати, що обов'язок роботодавця забезпечувати безпечні та здорові умови праці зберігається і під час воєнного стану, хоча на територіях активних бойових дій роботодавець об'єктивно не завжди може повністю усунути загрозу ракетного удару, артилерійського обстрілу, мінування чи повторної атаки на ремонтну бригаду. За таких обставин виникає так званий «залишковий ризик», який зберігається навіть після вжиття всіх доступних заходів охорони праці. Чинний правовий механізм не визначає загального порядку оцінювання такого ризику та не пов'язує його рівень з обов'язковим обсягом додаткових соціальних гарантій.

Відзначимо й те, що переважна частина спеціальних механізмів СЗ активується вже після заподіяння працівникові шкоди. Вказане безпосереднім чином стосується страхових виплат, одноразової грошової допомоги, лікування, реабілітації та інших заходів, що застосовуються в разі поранення, стійкої втрати працездатності або загибелі працівника. Поза сумнівом, ці гарантії є необхідними, однак вони мають переважно відшкодувальний характер і не розв'язують питання належного забезпечення працівника, який продовжує щоденно виконувати трудові обов'язки в умовах постійної небезпеки. Тобто, в цьому контексті слід виходити із того, що СЗ не повинен починатися лише після реалізації ризику та настання незворотних наслідків.

Крім того, недостатньо врегульовано залишається й підтримка психічного здоров'я працівників КІ, хоча систематичні обстріли, загибель колег, участь у ліквідації наслідків атак, відповідальність за безперервність життєво важливих послуг і постійна загроза власному життю можуть спричиняти тривалі негативні наслідки навіть за відсутності фізичного ушкодження. Проте досі обов'язкові програми регулярної психологічної підтримки працівників, раннього виявлення професійного виснаження та відновлення після особливо травматичних подій не сформовані як загальна гарантія для всіх працівників КІ, залучених до роботи на небезпечних територіях.

За відсутності єдиного законодавчого підходу значна частина компенсаційних гарантій переноситься на рівень колективно-договірного та локального регулювання. При цьому колективні договори можуть передбачати додаткові виплати, страхування, харчування, транспортування, тимчасове житло, психологічну допомогу та додатковий відпочинок. Утім реальна спроможність роботодавців установлювати такі гарантії є нерівною, адже підприємство, яке зазнало значних руйнувань, втратило частину доходів або працює в умовах тривалої фінансової нестабільності, може не мати ресурсів для здійснення додаткових соціально захисних заходів. Тому залежність основних компенсаційних гарантій від локального регулювання поглиблюватиме нерівність між працівниками, які виконують однаково суспільно значущу та небезпечну роботу. При цьому дійсне усунення окресленої проблеми потребує переходу до ризик-орієнтованої моделі СЗ працівників КІ. Обсяг гарантій у межах такої моделі має визначатися з урахуванням фактичного рівня небезпеки, тривалості перебування працівника в небезпечних умовах, інтенсивності праці, характеру виконуваних завдань і можливості повноцінного відновлення.

Убачається, що до мінімального загального комплексу гарантій доцільно віднести обов'язкову додаткову оплату за фактичне виконання роботи в умовах підвищеного воєнного ризику, гарантований відновлювальний відпочинок після визначеного періоду інтенсивної роботи, граничну тривалість безперервного

залучення до робіт на небезпечній території, регулярну ротацію, доступ до психологічної допомоги, додаткове страхове забезпечення та організацію безпечного транспортування. При цьому для роботодавців, які об'єктивно не спроможні самостійно фінансувати відповідні заходи, має бути передбачене державне або змішане фінансування.

З урахуванням викладеного слід зробити важливе застереження, що компенсація підвищеного ризику не повинна ставати способом легітимації роботи в очевидно небезпечних умовах або заміною обов'язку роботодавця вживати всіх доступних заходів охорони праці. Підвищена оплата, додатковий відпочинок та інші СЗ гарантії в сфері праці у КІ мають застосовуватися лише після максимально можливого зменшення небезпеки й у поєднанні з ним. Інакше СЗ ризикує перетворитися на встановлення грошової ціни за систематичне перебування працівника під загрозою життя і здоров'я.

Висновки. СЗ працівників КІ, котрі виконують роботу на об'єктах, розташованих у районах бойових дій і на прифронтових територіях, має розглядатися не як допоміжний елемент трудового регулювання, а як необхідна умова безпечного та соціально відповідального забезпечення безперервності життєво важливих послуг. Отже, чинне законодавство, створюючи для роботодавців додаткові організаційні можливості щодо забезпечення функціонування КІ в умовах воєнного стану, повинне одночасно формувати співмірну систему соціальних гарантій для працівників, які зазнають підвищеного трудового навантаження та воєнного ризику. При цьому слід наголосити, що основною проблемою в цій сфері є розрив між фактичним характером праці в небезпечних умовах і доступним обсягом СЗ. Збільшення тривалості робочого часу, скорочення відпочинку, відкладення відпусток, аварійно-відновлювальні роботи, робота під час обстрілів або повторних атак не можуть компенсуватися лише пропорційним збільшенням оплати за додатково відпрацьовані години. Відтак, соціальні гарантії відповідного колу працівників мають враховувати як кількість робочого часу, так й інтенсивність праці, рівень воєнної небезпеки, тривалість перебування працівника в ризиковому середовищі, потребу у відновленні та вплив таких умов на фізичне і психічне здоров'я.

Література:

1. Бурик З. М. Сучасні виклики реалізації соціальної політики в умовах війни та післявоєнного відновлення та в контексті сталого розвитку. *Аспекти публічного управління*. 2025. № 2. С. 33–43. DOI: <https://doi.org/10.15421/152518>
2. Грень Т. Я. Особливості реалізації політики соціального захисту територій в умовах війни. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2022. Т. 33, № 6 (72). С. 80–84. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2022.6/13>
3. Мадалиць В. В. Соціальна функція держави та права людини: механізми захисту в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 1. С. 41–47. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.5>
4. Петруненко Я. В. Стан та оптимальні напрями забезпечення соціально-економічних прав людини в Україні в умовах війни. *Право і суспільство*. 2024. № 3. С. 138–145. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.21>
5. Безусий В. В. Принципи захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану. *Форум права*. 2025. № 2. С. 18–24. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.15560515>

6. Кузнецова М. Ю., Ключко А. О. Захист трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 6, ч. 2. С. 41–45. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.6>
7. Лалін Є. А. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2025. Вип. 108. С. 94–102. DOI: <https://doi.org/10.32782/apdp.v108.2025.11>
8. Поліщук М. М. Захист трудових прав працівників у період воєнного стану: проблеми та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 4, ч. 3. С. 505–509. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.3.77>
9. Сухомлин В. Б., Бонтоб В. В. Правова природа та теоретичні основи діяльності професійних спілок у системі захисту трудових прав. *Соціальне право*. 2025. № 4. С. 79–88.
10. Шевченко В. В. Оптимізація трудового законодавства в умовах воєнного стану. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 17. С. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17554726>

Lubinet D. Issues related to the social protection of critical infrastructure workers when working at facilities located in combat zones and frontline territories

Summary. The article examines the problems of social protection for critical infrastructure workers employed at facilities located in areas affected by hostilities and in frontline territories. The study proceeds from the premise that, under martial law, the legal regulation of such work is formed by a complex combination of labour legislation, special wartime

rules, occupational safety requirements, and provisions aimed at ensuring the security and resilience of critical infrastructure. The article shows that this regime enables employers to organise the uninterrupted operation and rapid restoration of critical facilities, but does not always provide guarantees proportionate to workload and military risk. Particular attention is paid to the mismatch between extended working time, reduced rest periods, postponed leave, emergency repair work, and the actual scope of compensatory protection. It is argued that payment for additional working hours cannot, by itself, compensate for work performed under direct military threat, accumulated fatigue, and limited opportunities for recovery. The article also analyses residual wartime risk, which remains even after occupational safety measures have been taken, and the insufficient development of recovery and psychological guarantees. The author substantiates the need to move towards a risk-oriented model of social protection, under which the scope of guarantees depends on the factual level of danger, the duration of exposure, the intensity of work, the nature of the tasks performed, and the possibility of proper recovery. Such a model should include additional remuneration, recovery rest, rotation, limits on continuous work in dangerous areas, psychological support, additional insurance, and safe transport, without replacing the employer's duty to reduce risks as far as possible.

Key words: critical infrastructure workers, frontline territories, labour guarantees, martial law, residual wartime risk, social protection.



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

Дата першого надходження статті до видання: 15.06.2026
 Дата прийняття статті до друку після рецензування: 09.07.2026
 Дата публікації (оприлюднення) статті: 10.09.2026