

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

УДК 349.2:349.3

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2025.2.9>

**Д. І. Дячок**

аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЗЕРВІСТІВ У США

У статті проаналізовано особливості соціального забезпечення резервістів у Сполучених Штатах Америки з урахуванням нормативно-правового, інституційного та судового аспектів. Центральним елементом американської моделі є Закон США про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA), що встановлює комплексну систему гарантій для працівників, які проходять службу в резерві, незалежно від того, чи це служба у мирний, надзвичайний або воєнний час. Закон USERRA забезпечує захист від дискримінації, гарантує поновлення на роботі, продовження трудового стажу, збереження пільг, а також передбачає ефективні механізми захисту прав у разі їх порушення, включаючи можливість звернення до федерального суду.

Автор приділяє особливу увагу судовій практиці, зокрема рішенню Верховного суду США у справі *Staub v. Proctor Hospital*, яке розширило межі відповідальності роботодавців за дискримінаційні дії щодо резервістів, а також аналізує правові колізії, пов'язані з дією арбітражних угод, як у справі *Ziober v. BLB Resources*.

У статті підкреслюється, що правова система США виходить із принципу невід'ємності соціальних прав військовослужбовців-резервістів, надаючи їм не лише номінальні гарантії, але й інструменти реального впливу, включаючи компенсаційні механізми, обов'язки роботодавців та цифрову підтримку з боку державних агентств. Також розглянуто соціально-економічні виклики, що виникають у зв'язку з частими мобілізаціями резервістів та тривалими кампаніями за межами країни, що зумовлює потребу в збалансуванні інтересів держави, роботодавців та самих військовослужбовців.

Стаття обґрунтовує доцільність законодавчої кодифікації прав мобілізованих працівників в Україні, забезпечення їх ефективного захисту через створення єдиного цифрового реєстру, чітких алгоритмів компенсацій, а також встановлення відповідальності роботодавців за порушення трудових прав. Досвід США може стати основою для формування нової соціально-правової парадигми в Україні, яка відповідатиме викликам воєнного часу та забезпечить гідне ставлення до тих, хто захищає державу.

**Ключові слова:** соціальне забезпечення, військовослужбовець, мобілізований працівник, соціальна держава, соціальні гарантії, права працівників, працевлаштування, медичне страхування, роботодавець, працівник.

**Вступ.** Україна сьогодні переживає складний етап збереження своєї державності, утримання економічної стабільності, збереження трудового потенціалу країни, утвердження країни як соціальної відповідно до Конституції України. Збройна агресія проти нашої держави, яка триває вже четвертий рік, випробовує наших гро-

мадян на міцність і щоденно диктує нові виклики. В цих умовах надважливо вибудувати дієву систему соціального забезпечення українських військовослужбовців, зокрема працівників, які були призвані на військову службу під час мобілізації в Україні. Адже вони трудовий потенціал країни, на якому тримається економіка та

значна частина, яка стримує військовий наступ країни агресора. Саме тому важливо активно вивчати досвід країн, які мають таку практику щодо мобілізованих працівників з метою запозичення дієвих механізмів.

Так, система соціального забезпечення військових резервістів у Сполучених Штатах відіграє важливу роль у підтримці бойової готовності, особистого благополуччя та реінтеграції тих, хто служить на неповній ставці, часто будучи повністю інтегрованим у цивільне суспільство. На відміну від військовослужбовців, які перебувають на дійсній службі, резервісти стикаються з унікальними викликами, що впливають з подвійності їхніх цивільних та військових зобов'язань. США давно визнали важливість захисту цієї групи, зокрема через широкий набір правових і соціальних гарантій, що варіюються від захисту зайнятості до доступу до медичних послуг та послуг з охорони психічного здоров'я [1].

**Постановка проблеми.** В умовах збройної агресії проти України, яка триває вже понад два роки, державна політика у сфері соціального забезпечення потребує негайного переосмислення та посилення особливо щодо мобілізованих працівників. Значна кількість громадян України, які до початку служби працювали у цивільному секторі, наразі виконують військовий обов'язок у лавах Збройних Сил України, що створює серйозні виклики для реалізації їхніх трудових та соціальних прав.

Наявна вітчизняна система соціального захисту працівників-резервістів є фрагментарною та недостатньо ефективною. Вона не гарантує безумовного збереження робочого місця, не передбачає дієвого механізму захисту від дискримінації за ознакою військової служби, а також не забезпечує належного доступу до медичного страхування під час мобілізації. У цьому контексті постає потреба у вивченні та адаптації досвіду іноземних держав, які мають усталені правові інститути соціального забезпечення військовослужбовців-резервістів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання соціального захи-

сту резервістів у США вже тривалий час перебуває в центрі уваги науковців, урядових установ і правозахисних організацій. Одним із найбільш вивчених аспектів є правозастосування Закону США «Про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців» (USERRA). Такі дослідники, як Brian Clauss, Charles W. Tiefer, а також фахівці з питань військового права з Університету Джорджтауна і Chicago-Kent College of Law, проаналізували практичні та теоретичні аспекти забезпечення права резервістів на повернення до цивільної роботи, захист від дискримінації та гарантії збереження соціальних виплат.

Особливу увагу у літературі приділено судовій практиці у справах щодо порушень прав резервістів, зокрема рішенням Верховного Суду США у справі *Staub v. Proctor Hospital*, яке стало знаковим у контексті непрямой дискримінації за військовим статусом. Також активно досліджуються конфлікти між нормами USERRA та арбітражними угодами відповідно до Federal Arbitration Act – наприклад, у справі *Ziober v. BLB Resources*.

У публікаціях Департаменту у справах ветеранів США, Департаменту праці США та Government Accountability Office підкреслюється брак обізнаності роботодавців про обов'язки щодо резервістів, що створює додаткові виклики у правозастосуванні. При цьому відзначається, що наукова дискусія все активніше розвивається в напрямку пошуку ефективних моделей інституційного забезпечення, цифрових сервісів та освітніх програм для роботодавців.

**Метою статті** є комплексне дослідження правових і організаційних засад соціального забезпечення резервістів у Сполучених Штатах Америки, визначення ключових елементів моделі захисту, закріпленої в законодавстві США, зокрема в Законі про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA), а також обґрунтування можливостей адаптації цього досвіду до українських реалій з метою вдосконалення вітчизняної системи соціального захисту мобілізованих працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Правова основа соціального захисту резер-

вістів закріплена в Законі про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA), який гарантує поновлення на роботі після відрадження та заборона дискримінацію в працевлаштуванні на підставі військової служби. Цей закон є основою системи, покликаної забезпечити безперервність цивільного життя та зменшити економічні та соціальні ризики, пов'язані з перервами у службі. Однак, окрім прав на зайнятість, США впровадили багаторівневу інфраструктуру соціального захисту, яка включає медичне страхування через Військову систему охорони здоров'я, освітні пільги та механізми психологічної підтримки, адаптовані до унікальних факторів стресу, з якими стикаються резервісти.

Як підкреслюється в недавньому дослідженні Nom et al. [2] в журналі *Frontiers in Psychology*, психічне здоров'я та психосоціальні потреби резервістів часто ігноруються в публічних дискусіях та політичних рамках. На відміну від військовослужбовців, які перебувають на дійсній службі, резервісти стикаються зі значними коливаннями в доступі до військових медичних послуг і часто не мають міцної мережі підтримки з боку колег у періоди, коли вони не перебувають на службі.

Варто наголосити на термінологічній чіткості, яка є надзвичайно важливою для аналізу правового поля соціального захисту. У США термін «мобілізований працівник» зазвичай не використовується в законах або судових рішеннях. Натомість у юридичному та політичному лексиконі переважають такі терміни, як «резервіст», «національний гвардієць» та «активований військовослужбовець». Ці відмінності мають наслідки для правового захисту, оскільки залежно від правового статусу (штату або федерального) та характеру активації (добровільна чи примусова, бойова чи внутрішня місія) можуть застосовуватися різні закони та політики.

У правовій системі США термін «мобілізовані працівники» не використовується послідовно; натомість у юридичних, адміністративних та наукових дискусіях використовуються такі терміни, як «резервісти», «члени Національної гвардії» або,

в широкому сенсі, «працівники, призвані на дійсну військову службу». Ці категорії охоплюють працівників, які зайняті на цивільному ринку праці і одночасно мають обов'язки служити в Збройних силах США, зокрема в резервних підрозділах.

Детально зупинимося на особливостях системи соціального забезпечення резервістів у Сполучених Штатах, яка базується на добре розвиненій правовій та інституційній базі, основою якої є саме згаданий нами Закон про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA, 38 U.S.C. §§ 4301–4335). Він прийнятий з метою захисту прав на працевлаштування та повторне працевлаштування осіб, які служать у збройних силах, USERRA забороняє дискримінацію на підставі військової служби та вимагає збереження пільг і стажу роботи під час військової відпустки. Його дія поширюється на всіх роботодавців, як державних, так і приватних, незалежно від їх розміру, якщо вони здійснюють контроль над трудовими відносинами або винагородою.

Відмінною рисою підходу США є широкий обсяг дії USERRA. Закон застосовується не тільки до осіб, мобілізованих за федеральним законодавством (Розділ 10), але й до осіб, які служать за законодавством штату (Розділ 32), охоплюючи широкий спектр умов служби, включаючи навчання в мирний час та активне розгортання. Такий широкий обсяг забезпечує захист резервістів протягом усього періоду виконання їхніх службових обов'язків, незалежно від правового статусу їх мобілізації [3].

Невід'ємною частиною структури USERRA є суворі заборони дискримінації резервістів. Роботодавцям законодавчо заборонено відмовляти в працевлаштуванні, повторному працевлаштуванні, просуванні по службі або будь-яких пов'язаних з працевлаштуванням пільгах через поточну або майбутню військову службу особи. Покращення, введені Законом про найм героїв 2011 року (VOW to Hire Heroes Act) [4], ще більше зміцнили захист, вирішивши проблему домагань на робочому місці та ворожих умов, пов'язаних з військовим статусом.

Основним принципом USERRA є гарантія повторного працевлаштування. Після повернення зі служби резервісти повинні бути поновлені на тій самій або еквівалентній посаді, при цьому закон застосовує «принцип ескалатора», який вимагає поновлення на рівні стажу та пільг, які працівник отримав би, якби не був відсутній через службу. Цей принцип підтверджує поняття безперервності та прогресу кар'єри, незважаючи на перерви у військовій службі, тим самим узгоджуючи службу з довгостроковою гарантією зайнятості.

Механізми забезпечення дотримання USERRA є особливо доступними та рішучими. Резервісти можуть звернутися за захистом своїх прав до Служби зайнятості та навчання ветеранів Міністерства праці США (DOL VETS) або подати цивільний позов до федерального суду. Історичні рішення, такі як рішення Верховного суду США у справі *Staub v. Proctor Hospital* [5], розширили сферу тлумачення закону, прийнявши теорії непрямої відповідальності роботодавця у випадках, коли в ланцюжку керівництва присутня дискримінаційна мотивація.

Подальші юридичні складнощі виникають у контексті арбітражу. Суди послідовно підтверджують, що права, надані USERRA, не можуть бути скасовані, що створює напругу з Федеральним законом про арбітраж (FAA). Наприклад, у справі *Ziober проти BLB Resources* судова влада розглядала питання, чи можуть арбітражні застереження замінити позови на основі USERRA, і в кінцевому підсумку підтвердила законодавчу перевагу захисту резервістів [6].

Незважаючи на всеосяжну правову архітектуру, обізнаність роботодавців про зобов'язання USERRA залишається недостатньою. Опитування Міністерства оборони показують, що лише меншість роботодавців вважають себе достатньо поінформованими для дотримання закону. Ця необізнаність підкреслює важливість просвітницької роботи та регуляторних рекомендацій для забезпечення послідовного впровадження в усіх секторах.

Нарешті, американська модель визнає складний цивільно-військовий взаємозв'язок, з яким стикаються резервісти.

Їх непередбачувані відсутності створюють логістичні та фінансові виклики для цивільних роботодавців, особливо під час тривалих конфліктів. Тому держава відіграє ключову роль у збалансуванні військової готовності та стабільності ринку праці за допомогою проактивних систем підтримки та прав, що підлягають примусовому виконанню [7].

Окремо розглянемо систему медичного обслуговування мобілізованих працівників у Сполучених Штатах, яка побудована на поєднанні законодавчих гарантій, адміністративних політик та військових програм охорони здоров'я, які разом мають на меті забезпечити, щоб особи, призвані на дійсну військову службу, не зазнавали шкоди у доступі до медичного обслуговування. Мобілізований персонал отримує доступ до військової медичної допомоги через систему TRICARE, а додаткові заходи захисту надаються через Міністерство у справах ветеранів для тих, хто має медичні потреби, пов'язані зі службою [8].

USERRA передбачає, що особи, які залишають цивільну роботу для проходження військової служби, мають право зберегти медичне страхування від роботодавця протягом 24 місяців, за умови, що вони вирішать це зробити. Це страхування надається на умовах, подібних до прав на продовження страхування за законом COBRA, хоча USERRA діє як окрема законодавча схема. Якщо термін служби становить менше 31 дня, роботодавець повинен зберегти страхування без додаткових витрат для працівника. У разі більш тривалого відрядження працівники можуть зберегти своє страхування, сплачуючи до 102 відсотків вартості премії [10]. Після закінчення військової служби працівники, які були повторно прийняті на роботу, повинні бути поновлені в медичному плані роботодавця без накладення нових періодів очікування або виключень за раніше існуючими захворюваннями, навіть якщо працівник мав медичні проблеми під час військової служби. Ці заходи захисту є життєво важливими для запобігання перервам у доступі до медичного обслуговування та для підтримки плавного повернення мобілізованого персоналу до цивільної служби.

На додаток до страхування, що фінансується роботодавцем, мобілізовані працівники отримують право на участь у TRICARE, військовій програмі медичного страхування. TRICARE пропонує ряд планів, залежно від характеру та тривалості служби. Наприклад, особи, які перебувають на дійсній службі більше 30 днів поспіль, мають право на участь у TRICARE Prime, яка забезпечує комплексне медичне обслуговування без співоплати за більшість послуг. TRICARE покриває профілактичні послуги, стаціонарне та амбулаторне лікування, невідкладну допомогу та лікування психічних розладів. Дружини та утриманці мобілізованих працівників також можуть мати право на програми TRICARE, такі як TRICARE Reserve Select або TRICARE Prime Remote, залежно від їхнього географічного розташування та характеру розгортання працівника. Програма TRICARE слугує федеральною медичною безпечною мережею, яка замінює або доповнює страхування роботодавця під час активної служби [9].

Для тих, хто отримав травми або захворювання, пов'язані зі службою, додаткова допомога та пільги можуть бути доступні через Міністерство у справах ветеранів США. Медичні послуги VA надаються особам, які мають на це право, після звільнення зі служби і включають діагностичні послуги, лікування, реабілітацію та довгостроковий догляд. VA також проводить оцінку інвалідності для визначення зв'язку зі службою та відповідного рівня пільг. Мобілізовані працівники, які повертаються з тривалими порушеннями здоров'я, можуть мати право на медичну допомогу, що виходить за межі захисту, який надають USERRA та TRICARE [10].

**Висновки.** Американська модель соціального захисту резервістів демонструє комплексний і структурований підхід до гарантування прав працівників, призваних на військову службу. Основу цієї системи становить Закон про права на працевлаштування та повторне працевлаштування військовослужбовців (USERRA), який гарантує збереження робочого місця, забороняє дискримінацію за військовою ознакою, передбачає принцип «ескалатора» та забезпечує повноцінний доступ

до медичних послуг. Успішна реалізація цих норм підкріплена ефективними механізмами примусового виконання та активною роллю державних інституцій.

Для України досвід США є надзвичайно цінним у контексті створення ефективної моделі соціального захисту мобілізованих працівників. На відміну від фрагментарного та часто декларативного українського підходу, американське законодавство забезпечує реальне збереження трудових прав та медичних гарантій, незалежно від форми власності роботодавця чи тривалості військової служби. Зокрема, приклад США підкреслює необхідність інституційної спроможності держави забезпечити відповідність роботодавців законодавчим гарантіям та підвищити їх обізнаність про свої обов'язки перед мобілізованими працівниками.

Україні слід розглянути можливість імплементації ключових елементів моделі USERRA як складової національної політики соціального захисту мобілізованих. Зокрема, йдеться про закріплення безумовного права на поновлення на роботі, введення обов'язкової заборони на дискримінацію у зв'язку з військовою службою, створення єдиного цифрового реєстру для подання скарг і контроль за роботодавцями, а також запровадження окремого механізму медичного страхування для мобілізованих працівників та їхніх сімей. Такий підхід дозволить підвищити довіру до держави, забезпечити належну реінтеграцію ветеранів до цивільного життя та зберегти людський капітал країни у період збройної агресії.

### Список використаної літератури:

1. Busby C. Supporting Employees Who Deploy: The Case for Financial Assistance to Employer of Military Reservists // Background 123. – Toronto, Ont.: C. D. Howe Institute, January 2010. – URL: [http://www.cdhowe.org/pdf/background\\_123.pdf](http://www.cdhowe.org/pdf/background_123.pdf) (дата звернення: 20 червня 2025 р.).
2. Smaliukienė, R., Bekesienė, S., Kanapeckaitė, R., Navickienė, O., Meidutė-Kavaliauskienė, I., & Vaičaitienė, R. Meaning in military service among reservists: Measuring the effect of prosocial motivation in a moderated-mediation model // *Frontiers in Psychology*. – 2023. – Vol. 14. – Article

- number: 1082685. – URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082685> (дата звернення: 22 липня 2025 р.).
3. *USERRA Amendment Confirms Employer Liability for Hostile Environment Harassment Due to Military Service*. Parker Poe Adams & Bernstein LLP, December 2, 2011.
  4. Rabiner, Stephanie. *Veterans Can Now Sue for Hostile Work Environment*. FindLaw, March 21, 2019.
  5. *Staub v. Proctor Hospital*, 562 U.S. 411 (2011) // Supreme Court of the United States. – Official website. – URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/562/411/>
  6. *Ziober v. BLB Resources, Inc.*, 839 F.3d 814 (9th Cir. 2016) // United States Court of Appeals for the Ninth Circuit. – URL: <https://casetext.com/case/ziober-v-blb-res-inc>
  7. Law review commentary: Paul E. Mirengoff. "Cat's Paw" Liability under USERRA. – The Federalist Society, March 2011. – URL: <https://fedsoc.org/commentary/fedsoc-blog/cats-paw-liability-under-userra>
  8. Chu D. S. C. Civilian Employment Information (CEI) Program: memorandum for secretaries of the military departments et al. – Washington, D.C.: Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness, 21 March 2003. – URL: <http://ra.defense.gov/documents/main/CEIChu.pdf> (дата звернення: 13 березня 2025 р.).
  9. Darby L. F., Fuhr J. P. Benefits and Costs of the Family and Medical Leave Act of 1993: A Consumer Welfare Perspective. – Darby Associates, 16 February 2007. – URL: [http://www.protectfamilyleave.org/research/darby\\_fmlla.pdf](http://www.protectfamilyleave.org/research/darby_fmlla.pdf) (дата звернення: 31 серпня 2010).
  10. Banks H. *Staub v. Proctor Hospital: Cleaning Up the Cat's Paw* // Duke Journal of Constitutional Law and Public Policy Sidebar. – 2011. – Vol. 6. – P. 71–92. – URL: [http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=djclpp\\_sidebar](http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=djclpp_sidebar) (дата звернення: 19 березня 2013).

### **Diachok D. Peculiarities of social security for reservists in the USA**

*The article analyzes the peculiarities of social security for reservists in the United States of America, taking into account regulatory, institutional, and judicial aspects. The central element of the American model is the US Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA), which establishes a comprehensive system of guarantees for employees who serve in the reserves, regardless of whether it is peacetime, emergency, or wartime service. USERRA provides protection against discrimination, guarantees reinstatement, continuation of employment history, preservation of benefits, and provides effective mechanisms for protecting rights in case of violation, including the possibility of appealing to a federal court.*

*The author pays particular attention to case law, in particular the US Supreme Court's decision in *Staub v. Proctor Hospital*, which expanded the scope of employers' liability for discriminatory actions against reservists, and analyzes legal conflicts related to the effect of arbitration agreements, as in *Ziober v. BLB Resources*.*

*The article emphasizes that the US legal system is based on the principle of the inalienability of the social rights of military reservists, providing them not only with nominal guarantees, but also with instruments of real influence, including compensation mechanisms, employer obligations, and digital support from government agencies. It also examines the socio-economic challenges arising from frequent mobilizations of reservists and prolonged campaigns outside the country, which necessitates balancing the interests of the state, employers, and military personnel themselves.*

*The article justifies the expediency of legislative codification of the rights of mobilized workers in Ukraine, ensuring their effective protection through the creation of a unified digital register, clear compensation algorithms, and establishing employer liability for labor rights violations. The experience of the United States can serve as a basis for the formation of a new socio-legal paradigm in Ukraine that will respond to the challenges of wartime and ensure dignified treatment of those who defend the state.*

**Key words:** social security, military personnel, mobilized employee, welfare state, social guarantees, employee rights, employment, health insurance, employer, employee.