

УДК 349

DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v1.2025.11>**Р. Г. Кокош***orcid.org/0009-0009-3249-693X**аспірант кафедри конституційного, міжнародного права та публічно-правових дисциплін**Київського університету інтелектуальної власності та права національного університету «Одеська юридична академія»*

## ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

За роки незалежності в Україні чисельність людей з особливими потребами майже подвоїлася і станом на початок 2023 складала 2,726 млн. осіб, у тому числі 207,2 тис. осіб з I групою інвалідності, 886,7 тис. осіб з II групою інвалідності, 1469,7 тис. осіб з III групою інвалідності та 162,2 тис. дітей з інвалідністю [1].

Кількість людей з інвалідністю за роки війни, яка триває з 2014 року, збільшилася в рази. Унаслідок воєнних дій і постійних обстрілів цивільних об'єктів з боку російського агресора значно зросла кількість людей, які отримали поранення та, як наслідок, – інвалідність (у тому числі з важкими формами), збільшилась кількість людей, які отримали ампутацію кінцівок, як серед мирних мешканців, у т.ч. дітей, так і захисників України. В умовах повномасштабного вторгнення питання та проблеми людей з інвалідністю значно загострилися, ускладнилися, що вимагає посиленої уваги держави та суспільства до перегляду підходів до регулювання даного правового інституту.

Так, Конституція України, яка містить норми прямої дії чітко закріплює у статті 3, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [2].

Доречно наголосити, що вказані цінності мають бути орієнтирами розвитку громадянського суспільства та визначати законотворчу діяльність держави, порядок та напрямок функціонування її органів. В цьому сенсі йдеться про державу, в якій створено та дійсно підтримується (шляхом нормотворчої, нормореалізаційної та ін. діяльності) такий рівень правопорядку (у всіх сферах суспільного буття), за якого можливе існування справедливого суспільства і держави, сталий розвиток суспільства, нетолерантність до невинуватої дискримінації (як до негативної, так і до квазі-«позитивної» дискримінації), за

допомогою якої продукується диктат неомарксистської ідеології, що ускладнює реальну об'єктивну мету трудового права [3].

При цьому, слід виходити із такої юридичної аксіоми: неможливо врегульовувати захист того, що не врегульовано, хоча нормативне врегулювання вже є певним захистом. Тобто, захист трудових і соціальних прав, як умову існування «Держави рівності», можна упорядкувати лише тоді, коли й самі права особи в сфері праці та зайнятості (та в соціальній сфері загалом) будуть упорядковані належним чином. Вказане є законним, приймаючи до уваги регулятивну значимість права та нормативного акту, а саме: по-перше, право і закон визначають координати допустимого та неприпустимого в людській поведінці (важливо врахувати, що в разі, коли констатовано панування права в суспільстві, то потреби й інтереси суспільства визначаються завжди адекватно та справедливо); по-друге, право і закон є практичним і загальнообов'язковим керівництвом, котре в дійсності окреслює інтереси та потреби членів суспільства, що мають враховуватись особою в процесі планування та здійснення своїх діянь.

Поряд з цим, вимоги громадянського суспільства, зокрема, щодо забезпечення рівних прав громадян направлені на закріплення та реальне дотримання гарантій на працевлаштування осіб з інвалідністю, кількість яких, на жаль, щоденно збільшується. Юридичні гарантії – це закріплені в законодавстві засоби та спеціальні заходи, на які покладається забезпечення, здійснення й охорона прав і свобод громадян, задоволення їх інтересів, користування благами, що є в основі того чи іншого права або свободи [4, 320 с.].

Звертаємо увагу, що засобами, за допомогою яких створюються умови для досягнення окресленої мети, в юридичних джерелах називають різні правові явища: ними можуть бути правові норми, принципи права, охорона суспільних відносин шляхом установлення міри обов'язкової поведінки суб'єктів, можливість судового захисту, відновлення порушених прав, юридична відповідальність тощо [5, 560 с.]. Відтак, слушною

є думка К.Ю. Мельник, зокрема, що «під юридичними гарантіями прав людини слід розуміти встановлені державою норми права, які спрямовані на захист прав людини, а також відповідну діяльність уповноважених органів, направлену на реалізацію цих норм» [6].

Способами правового регулювання гарантій трудових прав осіб з інвалідністю є державне та договірне правове регулювання, а за рівнями його здійснення – централізоване та локальне. Державне правове регулювання гарантій трудових прав осіб з інвалідністю здебільшого проявляється шляхом прийняття низки нормативно-правових актів, тому правовими засобами її здійснення виступають норми права. Договірне правове регулювання гарантій трудових прав осіб з інвалідністю відображається в укладенні трудових договорів [7].

Правове регулювання праці осіб з інвалідністю здійснюється за допомогою низки міжнародних актів, нормативно-правових актів та актів договірного характеру (безпосередньо укладеного трудового договору з працівником з інвалідністю, актами соціального партнерства). Серед нормативно-правових актів, присвячених цьому питанню, визначальне місце займає Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», хоч предметом його правового регулювання є не безпосередньо трудові відносини з даною категорією осіб.

Статтею 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплено, що особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії з зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист. Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється [8]. Нині до осіб з інвалідністю належать: учасники АТО та/або ООС, особи з інвалідністю внаслідок війни; особи з інвалідністю від загального захворювання; особи з інвалідністю з дитинства; діти з інвалідністю; особи з інвалідністю внаслідок аварії на ЧАЕС; діти до 18 років з вадами слуху, зору, опорно-рухового апарату; особи з інвалідністю внаслідок нещасного випадку невинного характеру, особи похилого віку та інші. В залежності від ступеня розладу функцій організму та обмеження життєдіяльності і визнаючи багатоманітність людей з обмеженнями в нашій державі виділяють три групи інвалідності: I, II і III.

До I групи належать особи з найважчим станом здоров'я (присутність стійких, значно вираженої важкості функціональних порушень в організмі), які повністю (підгрупа А) або частково (підгрупа Б) не здатні до самообслугову-

вання, потребують постійного стороннього нагляду та допомоги, абсолютно залежні від інших осіб у виконанні життєво важливих соціально- побутових функцій. Особи з інвалідністю II групи мають стійкі, вираженої важкості функціональні порушення в організмі та значне обмеження життєдіяльності, при збереженій здатності до самообслуговування. А III група характеризується стійкими, помірної важкості функціональними порушеннями в організмі й помірно вираженим обмеженням життєдіяльності/працездатності, але потребою в соціальній допомозі і соціальному захисті.

Відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [9]. А стаття 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю більш детально гарантує: «Право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю» [10].

Особи з інвалідністю можуть реалізувати свої творчі та виробничі здібності займаючись і підприємницькою діяльністю, але з врахуванням положень індивідуальної програми реабілітації. Також роботодавці мають подбати про адаптацію осіб з інвалідністю на робочому місці для комфортної роботи в колективі: біологічна адаптація працівника (відповідність санітарно-гігієнічних умов стану здоров'я); соціальна адаптація (атмосфера в колективі, рівень культури поведінки); професійна адаптація (процес ознайомлення з професійними обов'язками); психологічна адаптація (становище в колективі та рівень задоволеності особистим статусом).

Серед гарантій, що надаються працівникам з інвалідністю, можна виділити: при прийомі на роботу не встановлюються випробування для працівників з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації МСЕК; інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (частина 1 статті 39 Кодексу законів про працю України). У цьому випадку роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник; при скороченні чисельності або штату переважне право на залишення на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (пункт 5

частини 2 статті 42 Кодексу законів про працю України); залучення до роботи в нічний час та до надурочних можливе лише за згодою особи і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (частина 2 статті 55, частина 4 статті 63 Кодексу законів про працю України, частина 3 статті 12 Закону України «Про охорону праці»); переведення на легшу роботу може відбуватися за бажанням особи з інвалідністю, роботодавець може перевести його на легшу роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

В той же час, за працівником, переведеним на легшу роботу, протягом 2 тижнів з дня переведення зберігатиметься попередня середня заробітна плата. У деяких передбачених законодавством випадках на весь час виконання нижче оплачуваної роботи може зберігатися попередня середня заробітна плата працівника або надаватися матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (стаття 170 Кодексу законів про працю України).

Також на весь час переведення може надаватися забезпечення за рахунок Фонду соціального страхування (пункт 6 частина 1 статті 22 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»); роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій у випадках, передбачених законодавством (стаття 172 КЗпП України). Необхідність у перепідготовці (перекваліфікації) може виникнути, наприклад, при переведенні на іншу, легшу роботу (див. вище).

Разом з тим, на період дії воєнного стану законодавець урізав пільги та гарантії особам з інвалідністю передбачені Кодексу законів про працю України, а саме: при укладенні трудового договору для всіх працівників не залежно від їх статусу може бути встановлено випробовування; термін надання щорічної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено до 24 календарних днів.

Вважаємо за доцільне виокремити як гарантію працевлаштування осіб з інвалідністю, саме зміну порядку надання особі статусу особи з інвалідністю, оскільки прозоріший порядок встановлення особі статусу особи з інвалідністю дозволить уникнути випадків необґрунтованого надання особам такого статусу та зменшення навантаження як на державний бюджет, так і державні установи на які покладається реалізація функцій держави у даному напрямку. Слід нагадати, що даний час висновок МСЕК з професійної придатності включається в індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю і є підставою для здійснення професійної орієн-

тації. Рішення МСЕК та індивідуальна програма реабілітації є обов'язковими для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, реабілітаційними установами незалежно від відомчої підпорядкованості, типу і форми власності.

Однак, не поодинокими залишаються випадки, коли заключення МСЕК містить досить широкі поняття, якими роботодавець може зловживати і трактувати на користь того, аби відмовити тій чи іншій особі з інвалідністю в працевлаштуванні [11].

Разом з тим, внаслідок останніх подій, 20 листопада Верховна Рада України підтримала в першому читанні законопроект № 12178 від 04.11.2024, яким передбачено скасування системи медико-соціальної експертизи та заміну таких експертиз на комплексну оцінку обмежень життєдіяльності особи [12]. Водночас, оцінювання повсякденного функціонування особи вважатиметься видом медичної експертизи. Вказані законодавчі зміни матимуть значний вплив на реалізацію гарантій по забезпеченню права на працевлаштування осіб з інвалідністю.

Так, згідно вказаного законопроекту, який найімовірніше буде прийнятий законодавчим органом, процес оцінювання повсякденного функціонування особи міститиме визначення рівня порушення структур і функцій організму, в тому числі фізичних, психічних, інтелектуальних, сенсорних, та здійснюватиметься відповідно до критеріїв повсякденного функціонування особи. Оцінка повсякденного функціонування особи передбачатиме такі стадії: виявлення необхідності проведення оцінювання відповідно до критеріїв направлення та оцінювання повсякденного функціонування особи; направлення за потреби на додаткове обстеження функціональності структур та функції організму; формування результатів оцінювання повсякденного функціонування особи; встановлення інвалідності та формування результатів оцінювання повсякденного функціонування особи, що є складовою частиною індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю; встановлення необхідності проведення інших етапів комплексної оцінки обмежень життєдіяльності; визначення компенсаторів повсякденного функціонування особи; визначення необхідності повторного оцінювання повсякденного функціонування особи з метою моніторингу ефективності застосування компенсаторів функціонування особи.

Замість створення окремої структури (як було з МСЕК) медична експертиза з тимчасової непрацездатності та оцінювання повсякденного функціонування особи буде здійснюватися у відповідній лікарні. Відповідно до медичної реформи

кожна область стала окремим госпітальним округом, який поділяється на кластери. У межах одного округу лікарні розділені на надкластерні, кластерні та загальні. Законопроект визначає, що встановлення інвалідності відбуватиметься у надкластерних та кластерних лікарнях.

За даними в електронній системі й буде ухвалюватися рішення про часткову втрату працездатності чи призначення групи інвалідності експертними командами в кластерних та надкластерних лікарнях. Склад експертної команди формуватиметься з використанням інформаційно-комунікаційної системи у сфері охорони здоров'я для кожного випадку з урахуванням необхідних для проведення оцінювання спеціалізацій лікарів та фахівців з реабілітації.

Не зможуть входити до складу експертної команди ті лікарі чи фахівці з реабілітації, які обіймали посади голів МСЕК або які мають судимість або ж відомості про яких внесені до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні чи пов'язані з корупцією правопорушення. Оцінювання повсякденного функціонування особи можуть проводитись: за участю особи (очно); без особистої присутності (заочно); з використанням методів і засобів телемедицини або за місцем перебування/лікування особи.

Новацією буде можливість участі під час очного оцінювання особи її уповноваженого представника (адвоката, лікаря або фахівця з реабілітації, помічника ветерана тощо). Під час проведення очного оцінювання здійснюватиметься відео-, аудіофіксація з використанням технічних засобів. Записи засідань мають зберігатися не менше 10 років та можуть бути використані при оскарженні.

Максимальні строки та порядок проведення оцінювання повсякденного функціонування особи, критерії направлення, інструменти та критерії оцінювання мають бути затверджені Кабінетом Міністрів України. У разі встановлення інвалідності та/або ступеню втрати працездатності експертні команди зобов'язані повідомити територіальний орган Пенсійного фонду України, а за технічної можливості — внести відомості до Єдиної інформаційної системи соціальної сфери.

Після проходження вказаної процедури та надання особі статусу особи з інвалідністю, законодавчими актами України передбачено низку пільг та гарантій, втілення яких на практиці має на меті недопущення дискримінації осіб з інвалідністю на ринку праці та реалізацію їхніх трудових прав у повному обсязі. Разом з тим, слід зазначити, що понад третина людей з інвалідністю не задоволені умовами праці (розташуванням робочого місця, обладнанням приміщень, санітарно-побутовою сферою, мізерною оплатою

праці, виробничою обстановкою в колективі тощо).

Для того, щоб поліпшити ситуацію з працевлаштуванням осіб з інвалідністю та умовами праці влада впроваджує різні проекти. Наприклад, зараз є законодавча ініціатива розширити та розвивати інклюзивний ринок праці. Йде доопрацювання законопроекту № 5344-д, відповідно до якого для осіб з інвалідністю відкриється ринок праці в державних структурах [13]. Державна політика відіграє вирішальну роль у забезпеченні рівних можливостей для осіб з інвалідністю на ринку праці. У світовій практиці саме державні ініціативи стали фундаментом для розробки ефективних механізмів інтеграції осіб з інвалідністю у соціально-економічне життя, створення сприятливих умов для їх працевлаштування та зменшення соціальної нерівності. Для України, яка протистоїть воєнній агресії РФ, формування чіткої та ефективної політики у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю є не лише соціально важливим завданням, а й стратегічним елементом національної безпеки та стійкості.

Однак важливо забезпечити не лише наявність законодавчих норм, а й їх дієве впровадження. Державна політика повинна бути орієнтована на формування комплексної системи підтримки працевлаштування, яка включатиме як соціальні, так і економічні стимули для роботодавців, активну співпрацю державних органів, бізнесу та громадських організацій.

Одним із ключових механізмів, які застосовуються в багатьох країнах світу, є квотування працевлаштування осіб з інвалідністю. Такий підхід дозволяє забезпечити мінімальний рівень зайнятості для цієї групи населення та створює фінансові стимули для роботодавців, які виконують квоти. Наприклад, у Німеччині та Польщі державна політика передбачає встановлення квот для компаній на працевлаштування осіб з інвалідністю. У випадку недотримання цих вимог, роботодавці сплачують штрафи, що спрямовуються на підтримку програм реабілітації та працевлаштування [14, с. 67–87].

Крім того, важливою складовою державної політики є підтримка адаптації робочих місць під потреби осіб з інвалідністю. До таких заходів належать державні субсидії для підприємств, що інвестують у створення адаптованих робочих місць, закупівлю спеціального обладнання або зміну умов праці. Така підтримка є особливо важливою в контексті економічної нестабільності, яка виникла внаслідок військових дій.

Варто зауважити, що значну увагу державна політика повинна приділяти освітнім програмам і підвищенню кваліфікації осіб з інвалідністю. Адже конкурентоспроможність на ринку праці

часто залежить від рівня професійної підготовки, і в умовах цифрової економіки важливо забезпечити доступ до якісної освіти та перекваліфікації для осіб з інвалідністю. Освіта є тим фундаментом, на якому будується подальша кар'єрна інтеграція таких осіб, а також їхня економічна незалежність [15, с. 420–424].

Одним із найефективніших економічних інструментів є субсидії. Держава надає фінансову підтримку роботодавцям, які наймають осіб з інвалідністю, покриваючи частину витрат на їхнє працевлаштування та адаптацію робочих місць. Такий інструмент має на меті не лише заохотити роботодавців наймати осіб з інвалідністю, але й створити стабільні умови для їхнього довготривалого працевлаштування. Субсидії можуть використовуватися для фінансування придбання спеціального обладнання, адаптації інфраструктури підприємства чи навчання персоналу, що забезпечує кращу інтеграцію осіб з інвалідністю в робочий процес [16].

Констатуємо, що трудове законодавство України на поточний момент не забезпечує достатніх умов для реалізації особами з інвалідністю права на працю, оскільки є застарілим та містить правові норми, які за своїм змістом не є практично орієнтованими, а відтак по суті не сприяють реалізації гарантованих прав осіб з інвалідністю на працю. Однією з найгостріших прогалин законодавства України у трудовій сфері щодо реалізації гарантій права на працю осіб з інвалідністю є відсутність механізмів забезпечення розумного пристосування [6]. Відповідно до змісту статті 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю «розумне пристосування» означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підходящих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невиправданого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод [6].

До того ж, в Україні відсутні критерії розуміння надмірного чи невиправданого тягаря. Однак, Директива Ради 2000/78/ЄС визначає, що таке навантаження не буде непропорційним, якщо воно достатньо компенсується державною підтримкою. Оскільки розумне пристосування є одним з способів забезпечення фактичної рівності, то відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю відмова в розумному пристосуванні є однією з форм дискримінації за ознакою інвалідності. І навіть не дивлячись на те, що Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» ще не виокремлює такої форми дискримінації, пряме посилення на норми Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю дозволяє захищати від неї людей з інвалідністю.

Роботодавці часто бояться брати на роботу осіб з інвалідністю, вважаючи, що вони зіштовхнуться з серйозними труднощами при створенні відповідних умов. В цьому контексті важливо об'єднати зусилля роботодавців та неурядових організацій щодо залучення державного фінансування, зокрема, коли розумне пристосування стає надмірним чи невиправданим тягарем для роботодавців. Це може стосуватися, наприклад придбання відповідного обладнання, здійснення реконструкції у приміщеннях, залучення асистентів, помічників чи перекладачів жестової мови, придбання спеціального програмного забезпечення.

### Література

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР / Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141
3. Гладкий В. В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. Соціальне право. 2021. № 3. С. 99–105. doi: 10.32751/2617-5967-2021-03-12.
4. Соціалістична правова держава: концепція та шляхи реалізації / уклад. : Е.А. Чиркін ; відв. ред. В.С. Нерсисянц. – М.: Юрид. літ., 1990. – 320 с.
5. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. 560 с.
6. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016.
7. Боднарук М. І., Козуб І. Г., Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю, Право і суспільство, № 6/2019 рік, <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-6-1-24>.
8. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ / Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21.
9. Загальна декларація прав людини. Верховна Рада України: вебпортал. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
10. Конвенція про права осіб з інвалідністю. Верховна Рада України, вебпортал. UR : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)
11. Мельник В.П. Щодо проблем реалізації права на працю особами з інвалідністю в умовах воєнного стану та в післявоєнний період. Матеріали Всеукраїнської конференції «Два роки війни: наслідки та перспективи», 15 травня 2024 року, м. Київ.
12. Проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впровадження оцінювання повсякденного функціонування особи № 12178 від 04.11.2024, вебпортал. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/45179>;
13. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю № 5344-д від 18.11.2022, вебпортал. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40853>;
14. Лук'янова, Л. Б. Моделі підтримки осіб з інвалідністю у реалізації права на працю: зарубіжний дос-

від, українські реалії. Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови. 2023. № 2(23). С. 67–87.

15. Андрійів, В.М. Щодо регулювання міжнародних стандартів соціального захисту осіб з інвалідністю. Свобода, безпека та незалежність: правовий вимір: [Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 24 лютого 2023 р.] – с. 420–424.

16. Козарезенко, Л., Савченко, Н., Кукурудз, О. Фінансове забезпечення державних соціальних гарантій в умовах соціально-економічних трансформацій. Економіка та суспільство, 2024. № 66. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4598>.

### Анотація

**Кокос Р. Г. Гарантії забезпечення права на працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах воєнного стану. – Стаття.**

У даній статті проаналізовані законодавчо закріплені гарантії забезпечення права на працевлаштування осіб з інвалідністю, та проблеми їх реального дотримання в умовах воєнного стану. Також автором відмічено, що в умовах повномасштабного вторгнення питання та проблеми людей з інвалідністю значно загострилися, ускладнилися, що вимагає посиленої уваги держави та суспільства до перегляду підходів до регулювання даного правового інституту.

Констатовано, що на період дії воєнного стану законодавець урізав пільги та гарантії особам з інвалідністю передбачені Кодексу законів про працю України, а саме: при укладенні трудового договору для всіх працівників не залежно від їх статусу може бути встановлено випробовування; термін надання щорічної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено до 24 календарних днів.

Автором досліджені останні зміни в порядку встановлення особам статусу «особа з інвалідністю» зокрема, ліквідація медико-соціально експертних комісій та запровадження нового алгоритму проходження медичних експертиз.

У статті зроблений акцент на тому, що трудове законодавство України на поточний момент не забезпечує достатніх умов для реалізації особами з інвалідністю права на працю, оскільки є застарілим та містить правові норми, які за своїм змістом не є практично орієнтованими, а відтак по суті не сприяють реалізації гарантованих прав осіб з інвалідністю на працю.

Розкрито, що важливою складовою державної політики є підтримка адаптації робочих місць під потреби осіб з інвалідністю, а до заходів належать, зокрема державні субсидії для підприємств, що інвестують у створення адаптованих робочих місць, заку-

півлю спеціального обладнання або зміну умов праці.

Також наведені можливі законодавчі зміни, які направлені на забезпечення виконання та дотримання прав осіб з інвалідністю.

*Ключові слова:* юридичні гарантії, особи з інвалідністю, воєнний стан, медико-соціально експертні комісії, державна політика.

### Summary

**Kokosh R. G. Guarantees of the right to employment of persons with disabilities in the conditions of martial law. – Article.**

The article analyses the legislatively enshrined guarantees of the right to employment of persons with disabilities and the problems of their actual observance under martial law. The author also notes that in the context of a full-scale invasion, the issues and problems of persons with disabilities have become significantly more acute and complicated, which requires increased attention of the State and society to revise the approaches to regulation of this legal institution.

It is stated that for the period of martial law, the legislator has reduced the benefits and guarantees for persons with disabilities provided for by the Labour Code of Ukraine, namely: when concluding an employment contract, probation may be imposed on all employees regardless of their status; the period of annual leave may be limited to 24 calendar days by the employer's decision.

The author examines the latest changes in the procedure for establishing the status of 'person with disability', in particular, the elimination of medical and social expert commissions and the introduction of a new algorithm for medical examinations.

The article focuses on the fact that the labour legislation of Ukraine currently does not provide sufficient conditions for persons with disabilities to exercise their right to work, since it is outdated and contains legal provisions which are not practically oriented in nature and therefore do not actually contribute to the exercise of the guaranteed rights of persons with disabilities to work.

The author reveals that an important component of the state policy is to support the adaptation of workplaces to the needs of persons with disabilities, and the measures include, in particular, state subsidies for enterprises investing in the creation of adapted workplaces, purchase of special equipment or changes in working conditions.

Possible legislative changes aimed at ensuring the fulfilment and observance of the rights of persons with disabilities are also outlined.

*Key words:* legal guarantees, persons with disabilities, martial law, medical and social expert commissions, state policy.