

3. Про затвердження Державної програми забезпечення молоді житлом на 2013-2023 роки : Постанова Каб. Міністрів України від 24.10.2012 р. № 967: станом на 9 листоп. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/967-2012-p#Text> (дата звернення: 10.12.2023).

4. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 23.12.2020 р. № 1669-р : станом на 8 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-2020-p#Text> (дата звернення: 10.12.2023).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-35>

## **ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ОХОРОНИ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

**Висоцька Аліса Євгенівна**

*здобувач першого (бакалаврського) рівня освіти  
факультету права, гуманітарних і соціальних наук  
Кременчуцький національний університет  
імені Михайла Остроградського  
м. Кременчук, Україна*

Якщо в Україні до початку повномасштабного вторгнення налічувалося 2,7 млн осіб з інвалідністю, то на даний момент ця кількість зросла до 3 млн і, на жаль, цей показник буде надалі зростати. Тому перед Україною стоїть важливе завдання забезпечити належний рівень охорони праці для даної категорії населення.

В Україні права та гарантії працюючих інвалідів є предметом регулювання Конвенції про права інвалідів, Кодексу законів про працю, а також законів України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» і «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні». Ці нормативно-правові акти встановлюють стандарти трудових відносин для осіб з інвалідністю, регулюють тривалість відпусток, забезпечують безпеку та охорону здоров'я на робочому місці, а також визначають принципи соціального захисту та реабілітації, сприяючи повноцінному життю інвалідів у суспільстві.

Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» визначає, що особою з інвалідністю є повнолітня особа зі стійким

обмеженням життєдіяльності, якій встановлено інвалідність у порядку, визначеному законодавством. Інвалідністю, в свою чергу, є міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи [1].

Тобто, особа з інвалідністю – це людина, яка має фізичні, розумові або інші обмеження в здатності здійснювати повноцінні щоденні функції через вроджені або набуті причини. Важливо підкреслити, що кожна особа має право на повагу, гідність і рівні можливості у всіх сферах життя. Тому держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

З огляду на охорону праці, як визначено в Законі України «Про охорону праці», це система заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини під час праці. Охорона праці передбачає впровадження правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів. Головною метою ж є запобігти ушкодженню здоров'я або втраті життя працівників. Щодо охорони праці осіб з інвалідністю, то вона передбачає комплексну систему, спрямовану на забезпечення безпеки та здоров'я осіб з інвалідністю під час трудової діяльності.

У Кодексі Законів про працю України, в розділі «Охорона праці» встановлені трудові пільги, зокрема заборонено для осіб з інвалідністю встановлювати випробувальний термін при прийомі на роботу (ст. 26); якщо стан здоров'я особи з інвалідністю перешкоджає виконанню його трудових обов'язків, такий працівник має право достроково припинити укладений з ним строковий трудовий договір (ст. 39); переважне право залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці – особам з інвалідністю внаслідок війни (ст. 42); заборонено залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час без їхньої згоди (ст. 55). Стаття 172, в свою чергу, регулює питання зайнятості осіб з інвалідністю. Так, у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган має зобов'язання організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій [2]. Тобто, на прохання особи з інвалідністю може встановлюватись режим роботи на умовах неповного робочого дня або тижня.

Тривалість основної та додаткової відпустки для працюючих інвалідів регулюється згідно із Законом України «Про відпустки». Відповідно до статей 6 і 25 цього закону, тривалість основної оплачуваної відпустки для інвалідів залежить від групи інвалідності:

I та II група інвалідності мають право на основну оплачувану відпустку тривалістю 30 днів; III група інвалідності надає право на основну оплачувану відпустку тривалістю 26 днів.

Щодо додаткової відпустки без збереження заробітної плати, для інвалідів її тривалість також залежить від групи інвалідності. Для інвалідів I та II групи передбачена додаткова відпустка до 60 днів, а для інвалідів III групи тривалість додаткової відпустки складає до 30 днів.

Отже, основна відпустка оплачується, а додаткова відпустка є неоплачуваною і залежить від групи інвалідності працівника.

Стосовно працевлаштування осіб з інвалідністю, то підприємства, установи, організації, ФОП, які мають найману робочу силу, повинні забезпечити працевлаштування осіб з інвалідністю в обов'язковому порядку. Згідно з нормами, особи з інвалідністю мають становити 4% від середньої чисельності штатних працівників за рік. Якщо ж кількість працівників становить від 8 до 25 осіб, то обов'язковою є працевлаштування хоча б однієї особи з інвалідністю.

Проте існує низка проблем щодо працевлаштування осіб з інвалідністю серед яких варто виділити обмеженість спеціалізованих робочих місць; бар'єри при працевлаштуванні, зокрема, фізична недоступність підприємств, стереотипне ставлення роботодавців щодо можливостей до праці зазначеної категорії населення; низька мотивація осіб з інвалідністю, які самі не виявляють бажання працювати; квотування робочих місць, що включає відсутність фінансових можливостей роботодавців та цілеспрямованої діяльності щодо створення спеціалізованих робочих місць для осіб з інвалідністю, що ускладнює виконання квот [3].

У разі недотримання нормативів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю законодавством України передбачені санкції. Так, відповідно до статті 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», роботодавці мають щороку сплачувати до Фонду соціального захисту інвалідів штрафні санкції, якщо середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом. Для підприємств, де працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю, але не зайняте нею, встановлюється в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, включаючи громадські об'єднання осіб з інвалідністю та фізичних осіб, які використовують найману працю.

Варто зазначити, що деякі конституційні права і свободи людини і громадянина, в тому числі осіб з інвалідністю під час дії воєнного

стану можуть бути обмежені. Особливості організації трудових відносин зазначені в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року.

Загалом, обмеження стосуються укладення трудового договору та надання щорічних відпусток. У контексті укладення трудового договору під час введення в дію воєнного стану, згідно зі статтею 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», встановлено, що умова випробування для працівника може бути передбачена при його прийнятті на роботу будь-якою категорією працівників.

Щодо надання щорічної основної відпустки працівникам під час дії воєнного стану, статтею 12 того ж закону передбачено, що роботодавець може обмежити тривалість такої відпустки 24 календарними днями на поточний робочий рік. У випадку, якщо тривалість щорічної основної відпустки перевищує 24 календарні дні, залишкові дні відпустки, що не були використані під час воєнного стану, переносяться на період після припинення або скасування воєнного стану [4].

У період введення в дію воєнного стану, згідно зі статтею 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», особи з інвалідністю, яким медичними рекомендаціями протипоказана робота в нічний час, не можуть бути залучені до праці в цей період без їх власної згоди.

Отже, на сучасному етапі українського суспільства відзначається зростання кількості осіб з інвалідністю. Наявність законодавчої бази, яка регулює права інвалідів у сфері трудових відносин та охорони праці, свідчить про важливість та необхідність заходів для забезпечення повноцінності життя інвалідів у суспільстві. Охорона праці для осіб з інвалідністю включає в себе комплексну систему заходів, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я під час трудової діяльності. Захист прав осіб з інвалідністю включає у себе заборону встановлення випробувального терміну при прийнятті на роботу, заборону обмеження тривалості річної основної відпустки, заборону надурочних робіт і робіт у нічний час без їхньої згоди та інші пільги. Проте, існують проблеми, які вимагають негайного вирішення. Зокрема, проблеми пов'язані з працевлаштуванням інвалідів та забезпеченням їх безпечних умов праці та якісної освіти.

У контексті воєнного стану в Україні встановлено спеціальні правила для трудових відносин. Дані заходи введені для забезпечення ефективності праці та безпеки громадян в умовах воєнного стану.

Тому, сучасна політика України має акцентувати увагу на зміцненні соціального та правового статусу інвалідів, поліпшенні умов їхнього життя.

### Література:

1. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text> (дата звернення 9.12.2023).
2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. (поточна редакція – 01.10.2023 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Вінніченко В. В. Правове регулювання праці осіб з інвалідністю в Україні : робота на здобуття кваліфікаційного рівня магістра ; спец. 081 «Право». Суми: СумДУ, 2018. 133 с.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#doc\\_info](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#doc_info) (дата звернення 10.12.2023).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-36>

## **СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ УЧАСТІ СУБ'ЄКТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

**Гасвий Владислав Вадимович**

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
м. Київ, Україна*

Соціальна безпека служить фундаментальною основою для виживання та гідного існування кожної людини. Тому цілком природно вимагати участі громадян у правовому регулюванні режиму соціального захисту та безпеки держави, адже саме в рамках такої участі можуть бути повною мірою враховані їх потреби в соціальній безпеці. Приймаючи до уваги важливість правового регулювання в соціальній сфері [див., напр.: 1–3] і роль суб'єктів владних повноважень (як публічного, так і приватного права) в нормотворчості, соціально-правова значимість суб'єктів громадянського суспільства, що беруть участь в цьому процесі (яку вже у тій чи іншій мірі досліджували науковці [див., напр.: 4; 5]), очевидна та виправдана серед іншого наступними обставинами:

1) суб'єкти громадянського суспільства переважно діють на низовому рівні, безпосередньо взаємодіючи з окремими особами (в тому числі з тими, хто об'єднаний спільними інтересами), які або