

навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

10. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. Відомості Верховної Ради. 2019. № 18. ст.73

11. Constitución Española (CE). «BOE» núm. 311. de 29/12/1978.URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-10

Яцкевич І. І.

кандидат юридичних наук,
завідувач кафедри приватного права
Національний університет
«Києво-Могилянська академія»

ПРАВО ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

У статті розкрито основні особливості реалізації людьми з інвалідністю права на трудову реабілітацію в умовах правового режиму воєнного стану в Україні. Наведено огляд останніх наукових публікацій на тему статті. Проведено аналіз ключових змін до законодавства про соціальний захист осіб з інвалідністю. Правове регулювання трудової реабілітації людей з інвалідністю потребує подальшого удосконалення, зокрема усунення дискримінації роботодавців відносно їхнього обов'язку щодо працевлаштування працівників з інвалідністю. Визначаючи правильний підхід до диференціації міри соціальної відповідальності роботодавців залежно від розміру підприємства (економічної спроможності), автор не погоджується з покладенням такого обов'язку виключно на роботодавців, які не фінансуються з державного або місцевого бюджетів. Пропонується зосереджувати увагу, ресурси та інші зусилля саме на ефективних заходах соціальної, психологічної та й медичної реабілітації (там, де це допустимо) через залученість до трудової діяльності людей з інвалідністю як через організаційно-правову форму працевлаштування, так і через заохочення соціального підприємництва.

Ключові слова: професійна реабілітація, соціальний захист, працевлаштування осіб з інвалідністю, особливий правовий режим.

The article reveals the main features of the exercising of the right to labor rehabilitation by people with disabilities under the legal regime of martial law in Ukraine. An overview of the latest scientific publications on the topic of the article has been given. An analysis of key changes to the legislation on social protection of people with disabilities is carried out. The legal regulation of labor rehabilitation of people with disabilities needs further improvement, in particular, the elimination of discrimination against employers in relation to their obligation to employ employees with disabilities. Recognizing the correct approach to differentiation of the measure of

social responsibility of employers depending on the size of the enterprise (economic capacity), the author does not agree with the imposition of such an obligation exclusively on employers who are not financed from the state or local budgets. It is proposed to focus attention, resources and other efforts on effective measures of social, psychological and medical rehabilitation (where permissible) through the involvement of people with disabilities in the labor activities both through the organizational and legal form of employment and through encouragement of social entrepreneurship.

Keywords: *vocational rehabilitation, social protection, employment of people with disabilities, special legal regime.*

Внаслідок російської агресії проти України проблема соціального захисту людей з інвалідністю, і не лише внаслідок війни, набуває особливої актуальності. Цілком очевидно, що система соціального забезпечення як необхідна складова соціального захисту в Україні потребує реформування, у зв'язку з чим відбувається оновлення національного правового регулювання у цій сфері, зокрема за підтримки ЄС [1] відповідно до Плану для реалізації Ukraine Facility 2024-2027 за фінансової підтримки Європейського Союзу Україна реалізовуватиме амбітні реформи у соціальній сфері. Ці реформи ґрунтуються на таких стратегічних цілях в сфері розвитку людського капіталу: зміцнення освіти та навичок, забезпечення доступу до медичних послуг та покращення реабілітації, повернення до ринку праці людей, виключених з нього в силу різних обставин, зокрема війни, та усунення соціальних і економічних наслідків війни [2]. Зазначений план передбачає зокрема реформи щодо: (1) удосконалення системи реабілітації людей з інвалідністю; (2) переходу від військової служби до цивільного життя; (3) покращення функціонування ринку праці; (4) покращення соціального забезпечення.

Таким чином, забезпечення умов для трудової реабілітації людей з інвалідністю відповідає тенденціям реформування соціальної сфери, зміцненню спроможності України як в умовах відсічі російській агресії, так і в умовах подолання викликів відновлення української економіки, людського потенціалу у повоєнний період.

Аналіз останніх досліджень і публікацій на тему реабілітації людей з інвалідністю показує, що питання трудової реабілітації не втрачає своєї актуальності. Зокрема активно розвивається дослідження проблем доступності ринку праці для людей з інвалідністю, що цілком є виправданим.

Так, у зарубіжних публікаціях велика увага приділяється питанням *застосування технологій у працевлаштуванні* людей з інвалідністю. Системний огляд наукових публікацій, проведений у 2024 році дослідниками з Малайзії на підставі проаналізованих 256 публікацій, виявив три ключові фактори, що впливають на використання технологій у працевлаштуванні осіб з інвалідністю: індивідуальні, середовищні та суспільні [3]. Дослідження підкреслює важливість адаптивних технологій, таких як екранні читачі, пристрої альтернативної комунікації та спеціалізоване програмне забезпечення, для підвищення доступності та інклюзивності на робочому місці.

Наступний напрям досліджень у сфері трудової реабілітації людей з інвалідністю, який активно розвивається у англійських публікаціях стосується зокрема професійної реабілітації для осіб з психосоціальними та інтелектуальними порушеннями з метою залучення їх до ринку праці. Зокрема ідеться про ефективність таких заходів для осіб з психосоціальними порушеннями, аутизмом та/або інтелектуальними порушеннями [4].

Дослідження показують, що програми підтриманого працевлаштування, які включають індивідуалізовану підтримку та навчання на робочому місці, сприяють підвищенню рівня зайнятості серед цієї групи людей з інвалідністю. Зокрема автори однієї із публікацій на цю тему визначили чотири типи факторів, що сприяють та перешкоджають використанню пристосованого робочого місця: фактори, пов'язані з працівниками; фактори, пов'язані з житлом; фактори, пов'язані з роботою; та фактори, пов'язані з соціальним середовищем на робочому місці [5]. Водночас автори іншої публікації щодо працевлаштування людей з інвалідністю внаслідок особливостей інтелектуального розвитку вказують на недостатню кількість публікацій на цю тему [6].

У наукових публікаціях дослідників західних університетів та інших наукових інституцій активно дискутується проблема *абілізму* (пріоритетного працевлаштування та інших потреб людей без інвалідності, від англійського слова *ableism*), що призводить до створення перешкод для людей з інвалідністю до ринку праці. Так, автори статті, присвяченої проблемі абілізму, дійшли висновку, що абілізм негативно впливає на результати працевлаштування через бар'єри в робочому середовищі, проблеми з розкриттям інформації про інвалідність, недостатнє пристосування та дискримінацію на робочому місці [7].

В українській правничій літературі зазначена проблематика розглядається у працях таких вчених-юристів, як В. М. Андрійів, Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, О. Л. Кучма, Л. Ю. Малюга, А. Р. Мацюк, В. П. Мельник, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Аналіз публікацій українською мовою показує, що питання трудової реабілітації людей з інвалідністю досліджується як на теоретико-правовому, так і на емпіричному рівнях. Так, Віктор Костюк сформулював низку принципів концепції реабілітації осіб з інвалідністю та визначив основні тенденції удосконалення законодавчого забезпечення реабілітації людей з інвалідністю [8, с. 134–135]. Узагальнено новели законодавства України щодо соціального захисту людей з інвалідністю у відповідній публікації співавторів В. Я. Бурака, П. Д. Пилипенка та О. М. Рим [9].

На статистичних даних побудоване дослідження К. В. Данова, М. В. Хворост щодо ролі професійної реабілітації осіб з інвалідністю у контексті безпеки праці, які роблять висновок, що створення сприятливих умов на робочому місці для особи із інвалідністю є необхідною умовою забезпечення її ефективної професійної інтеграції. Поєднання заходів професійно-трудова реабілітації із оснащенням робочого місця засобами безпеки, необхідними для працівника з інвалідністю, дозволить підвищити рівень охорони праці на підприємстві [9, с. 122].

Міжнародно-правові аспекти трудової реабілітації розкриває у своїй публікації В. П. Мельник, який виділяє основні тенденції імплементації приписів міжнародно-правових актів з питань соціального захисту осіб з інвалідністю у сфері реабілітації та праці, серед яких: (1) розробка та затвердження Концепції імплементації міжнародних соціальних стандартів щодо осіб з інвалідністю; (2) розробка та затвердження Кодексу про права осіб з інвалідністю як основоположного та фундаментального кодифікованого закону у цій галузі як результат суспільного консенсусу інститутів громадянського суспільства та владних інституцій, провідних шкіл соціального права; (3) реформування інститутів уповноважених з прав осіб з інвалідністю як складників здійснення ефективного

моніторингу за дотриманням прав осіб з інвалідністю; (4) запровадження національного моніторингу та звітності щодо дотримання прав осіб з інвалідністю в Україні [10, с. 66].

Варто також зазначити, що у науковому дискурсі щодо прав людей з інвалідністю з'явилися також публікації, присвячені реабілітації ветеранів російсько-української війни періоду 2014–2022 років [11]. Останні публікації стосуються проблемних аспектів нормативно-правового забезпечення як медичної, так і психологічної, соціальної та трудової реабілітації учасників бойових дій які отримали інвалідність внаслідок повномасштабної воєнної агресії росії проти України.

Новітні наукові статті на тему реабілітації людей з інвалідністю передбачають застосування комплексного підходу, побудованого на застосуванні як теоретичних, так і практичних аспектів предмету дослідження [12].

Разом з тим, *невирішеною частиною загальної наукової проблеми* правового регулювання трудової реабілітації людей з інвалідністю в умовах правового режиму воєнного стану, а також викликів, які стоять та постануть перед владою у роки повоєнної відбудови України.

У зв'язку з цим, *мета* цієї публікації полягає визначенні основних підходів до забезпечення реалізації людьми з інвалідністю права на соціальну та професійну реабілітацію через доступ до ринку праці та ефективну участь трудових відносинах з урахуванням особливостей правового режиму воєнного стану в Україні.

Розкриваючи *особливості правового статусу осіб з інвалідністю в умовах правового режиму воєнного стану в Україні* зазначимо наступне.

У загальній теорії права під терміном «правовий режим» розуміють особливий порядок правового регулювання певної сфери суспільних відносин, який забезпечується шляхом специфічного поєднання та співвідношення його методів, способів і типів [13, с. 101]. Згідно з положеннями ст. 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-19, воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Відповідно до положень ст. 64 Конституції України, в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Тут же Основний Закон України містить перелік статей, якими встановлено права та свободи, що не можуть бути обмеженими. Водночас будь-які обмеження прав людини, навіть якщо воно дозволяється Конституцією України, не означає обов'язку такі обмеження встановлювати. Тобто обмеження прав людини має бути пропорційним [14], відповідати легітимній меті, а не свавільним. Така теза повною мірою стосується трудових прав людини [14], у тому числі трудових прав людей з інвалідністю, які потребують особливої уваги в сучасних умовах.

У зв'язку з цим, постає питання, яку таку легітимну мету може переслідувати обмеження трудових гарантій людей з інвалідністю? Наприклад, при прийнятті на роботу

не встановлюється випробування особі з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (ст. 26 КЗпП України), однак в умовах воєнного стану при укладенні трудового договору умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників (ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Незрозуміло, яким чином скасування такої гарантії в умовах воєнного стану сприяє обороноздатності країни. Чи може встановлення умови про випробування при прийнятті на роботу людей з інвалідністю сприяє їх трудовій реабілітації? Невже надання роботодавцям ще одної загальної підстави для звільнення працівника з інвалідністю у зв'язку з незадовільним проходженням випробування останнього є адекватною відповіддю на виклики щодо створення умов для трудової реабілітації людей з інвалідністю?

Звичайно, що ці запитання риторичні і відповідь на них очевидна. Вважаємо, що необхідно відновити заборону встановлення випробування при працевлаштуванні людини з інвалідністю, оскільки її запровадження є невинуватим, непропорційним та невідповідним демократичним засадам України як соціальної держави, навіть в умовах війни.

Проте до законодавства у сфері правового статусу людей з інвалідністю останнім часом було внесено низку цілком прогресивних змін, які передбачають покладення на державу та відповідно виконання нею свого позитивного обов'язку щодо гарантування трудових прав людей з інвалідністю в Україні.

Так, 27 лютого 2025 Президент підписав Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX (Закон № 4219), яким носяться зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII. Зокрема серед змін передбачено, що з 1 січня 2026 року показник нормативу із працевлаштування осіб з інвалідністю буде визначатися з розрахунку нормальної тривалості робочого часу працівників з інвалідністю або якщо за рахунок заходів розумного пристосування тривалість робочого часу є скороченою або неповною. Також передбачається, що працівника з інвалідністю врахують у норматив, якщо за повністю відпрацьований місяць йому нарахують зарплату, більшу за мінімальну. При цьому усувається давня проблема щодо неможливості виконання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю через заборону прийняття на роботу осіб, яким така робота протипоказана за станом здоров'я, чи належить до шкідливих. Відтепер штатні одиниці, що відносять до робіт, професій із важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, не включатимуть до розрахунку середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу в цілях нормативу [15].

Прийняття цього Закону спрямоване на збільшення можливостей для осіб з інвалідністю на ринку праці. Однією із важливих змін, запроваджених цим Законом, є зміна ставлення до роботодавців, які в силу об'єктивних причин не мають можливості забезпечити працевлаштування людей з інвалідністю на створені такими роботодавцями робочі місця [16].

До прийняття Закону роботодавці, які створили адаптовані робочі місця для працівників з інвалідністю, повідомили відповідні центри зайнятості про створені вакансії, однак не змогли виконати норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю (ст. 19 Закону України № 875-XII), вважалися порушниками законодавства у

сфері соціального захисту осіб з інвалідністю та повинні були сплачувати адміністративно-господарські санкції (відповідно до положень ст. 20 Закону України № 875-ХІІ). Тепер Закон передбачає вибір для роботодавців: або працевлаштувати осіб з інвалідністю, облаштувавши їм (за потреби) належним чином робоче місце (1 робоче місце для роботодавців, що мають штат від 8 до 25 працівників; 2% робочих місць - для роботодавців, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними; 4% робочих місць - для роботодавців, що мають штат більше ніж 25 працівників) або сплатити цільовий внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (у разі, наприклад, неможливості працевлаштувати осіб відповідної категорії через високий ступінь виробничого ризику) [16].

Як і раніше акумульовані суми адміністративно-господарських санкцій та зібрані кошти від сплати цільового внеску будуть спрямовані на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю, однак суттєвою різницею є те, що тепер роботодавці, які не мають об'єктивно можливості заповнити адаптовані для працевлаштування людей з інвалідністю вакансії, не будуть вважатися порушниками закону, натомість діятимуть як соціально відповідальні суб'єкти господарювання. Відтак роботодавці одержали можливість виконання нормативу в альтернативній формі, яке цілком відповідає призначенню встановленої норми про обов'язкове працевлаштування працівників з інвалідністю.

До прийняття зазначених вище змін до законодавства добросовісні роботодавці, які не могли виконати норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, успішно скасовували в господарських судах застосовані до них адміністративно-господарські санкції.

Так, наприклад, у постанові КГС ВС від 02.08.2023 по справі № 5021/2509/2011 (920/350/22) зроблено наступний висновок, що підприємство не несе відповідальності за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, якщо воно вжило необхідних заходів по створенню для них робочих місць, зокрема, створило робочі місця для таких осіб та своєчасно, достовірно, в повному обсязі проінформувало відповідні установи, але фактично не працевлаштувало особу з інвалідністю з причин незалежних від нього: відсутність осіб з інвалідністю, їх відмова від працевлаштування на підприємство, бездіяльність державних установ, які повинні сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю. Проте у цьому випадку роботодавцю змушені були в суді доводити протиправність застосування до них адміністративно-господарських санкцій.

Загалом проблема реформування законодавства про гарантування працевлаштування людей з інвалідністю неодноразово піднімалася у наукових публікаціях [17]. Як зазначалося вище, вносяться достатньо прогресивні зміни до законодавства щодо працевлаштування зазначеної категорії працівників. Проте проблема залишається актуальною та потребує подальшого вирішення, особливо з урахуванням необхідності створення умов для трудової адаптації ветеранів війни до цивільного життя [18]. Крім того, ще досі залишається актуальною норма, яка містить дискримінаційне положення про виключення з кола суб'єктів, що підлягають адміністративно-господарській відповідальності за невиконання нормативу робочих місць організацій, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів (ч. 1 ст. 20 Закону України № 875-ХІІ).

Також слід погодитися з викладеним у літературі положенням, що «в основі

реформування заходів із працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні передусім повинна бути зміна парадигми всієї системи їхнього соціального захисту – філософія соціального утримання повинна бути переформатована на філософію соціальної самозарадності, яка, зі свого боку, базується на реалізації права таких осіб на самостійність, соціальну та професійну інтеграцію, їхню участь у житті суспільства. Це перш за все потребує удосконалення механізму працевлаштування осіб з інвалідністю у напрямку впровадження заходів диференційованого підходу до способів працевлаштування таких осіб з урахуванням їхньої нозології та вільного волевиявлення працювати» [19, с. 225].

Вважаємо, що слід підтримати пропозиції, які висловлюються в наукових дослідженнях щодо підтримуваного працевлаштування людей з інвалідністю, соціального підприємництва, а також укладення договору про трудову інтеграцію особи з інвалідністю як правову підставу поєднання залучення до трудової діяльності та отримання відповідних соціальних послуг [20, с. 381–383].

Таким чином, в умовах правового режиму воєнного стану в Україні було обмежено трудові права у відповідь на виклики війни, у тому числі такі обмеження стосуються і працівників з інвалідністю. Новітні зміни до законодавства у сфері працевлаштування людей з інвалідністю, зміни підходів до застосування адміністративно-господарських санкцій до роботодавців за відсутності можливості виконати норматив працевлаштування таких працівників варто оцінити позитивно.

Водночас правове регулювання трудової реабілітації людей з інвалідністю потребує подальшого удосконалення, зокрема усунення дискримінації роботодавців відносно їхнього обов'язку щодо працевлаштування працівників з інвалідністю. Визнаючи правильним підхід до диференціації міри соціальної відповідальності роботодавців залежно від розміру підприємства (економічної спроможності), не можемо погодитися з покладенням такого обов'язку виключно на роботодавців, які не фінансуються з державного або місцевого бюджетів.

Вважаємо, що слід підтримати та розвивати далі позиції дослідників щодо відмови від політики підтримки патерналістських очікувань соціально незахищених людей, у тому числі людей з інвалідністю. Натомість варто зосереджувати увагу, ресурси та інші зусилля саме на ефективних заходах соціальної, психологічної та й медичної реабілітації (там, де це допустимо) через залученість до трудової діяльності людей з інвалідністю як через організаційно-правову форму працевлаштування, так і через заохочення соціального підприємництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів: У наступні три роки за сприяння Європейського Союзу Україна реалізує низку реформ в соціальній сфері [Electronic resource]. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/248066.html (accessed: 16.05.2025).
2. Ukraine Facility Plan [Electronic resource] // Recovery vision of Ukraine. 2023. URL: <http://www.ukrainefacility.me.gov.ua/> (accessed: 16.02.2025).
3. Shahbudin N.S., Jamil R. Technology empowerment in disability employment: a bibliometric and systematic review. Emerald Publishing Limited, 2024.
4. Brouwers E.P.M. et al. What is the Meaning of Paid Employment for Well-Being? A Focus Group Study on Differences and Similarities Between Autistic Adults With and Without

Employment // J Occup Rehabil. 2024. Vol. 34, № 2. P. 415–424.

5. J W. et al. Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review // PubMed.

6. Taubner H., Tideman M., Staland Nyman C. Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review: 3 // Journal of Occupational Rehabilitation. Springer, 2021. Vol. 32, № 3. P. 353–364.

7. Sharma R.H. et al. Ableism and Employment: A Scoping Review of the Literature: 2 // Social Sciences. Multidisciplinary Digital Publishing Institute, 2025. Vol. 14, № 2. P. 67.

8. Костюк В.Л. Принципи концепції реабілітації осіб з інвалідністю: науково-теоретичний аспект // Правовий часопис Донбасу No 4 (65) 2018. 2018. № 65. С. 130–136.

9. Данова К.В., Хворост М.В. Роль професійно-трудової реабілітації осіб із інвалідністю у контексті безпеки праці. // Комунальне господарство міст. Серія: Технічні науки та архітектура. 2018. № 142. С. 119–123.

10. Мельник В.П. Міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю у сфері реабілітації та праці: теоретико-правовий підхід // Прикарпатський юридичний вісник. 2018. № 1. С. 63–67.

11. Іпатов А. В. Аналіз динаміки основних показників первинної інвалідності та потреб у реабілітації осіб з інвалідністю серед учасників антитерористичної операції / А. В. Іпатов, Н. О. Гондуленко, І. Я. Ханюкова, Н. А. Саніна, К. О. Суганяк // Український вісник медико-соціальної експертизи. - 2018. - № 3-4. - С. 4-14.

12. Костюк Ю.В. Ознаки реабілітації осіб з інвалідністю: теоретичне дослідження правових аспектів та практичних підходів // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2025. Vol. 87, № 4. С. 336–340.

13. Загальна теорія права / За заг. ред. Козюбра М.І. Київ: Ваіте, 2015. 391 с.

14. Яцкевич І. Пропорційність обмеження трудових прав людини в умовах воєнного стану // Сучасні виклики приватного права в умовах війни. 2024. С. 140–144.

15. Петровська О. Зміни у працевлаштуванні осіб з інвалідністю з 2026 року — Президент підписав Закон [Electronic resource] // Кадровик 01. 2025. URL: <https://prokadry.com.ua/news/91066-zminy-u-pratsevlashtuvanni-osib-z-invalidnistiu-z-2026-roku-prezydent-pidpysav-zakon> (Дата звернення: 28.02.2025).

16. Кознова О. Рада ухвалила закон, який впроваджує нові механізми для працевлаштування осіб з інвалідністю // <https://biz.ligazakon.net/>. 2025. URL: https://biz.ligazakon.net//news/233342_rada-ukhvalila-zakon-yakiy-vprovadzhu-nov-mekhanzmi-dlya-pratsevlashtuvannya-osb-z-nvaldnstyu (Дата звернення: 28.02.2025).

17. Надточій А.О., Рудь О.В. Удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в Україні // Перспективи стабільного економічного розвитку та економічної безпеки: світовий досвід та вітчизняні реалії. Publishing house “Liha-Pres,” 2023. С. 64–69

18. Шаповалова О. Новації у запровадженні трудо-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (16 травня 2024 р.). Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 222-231.

19. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Рим О.М. Стандарти соціального захисту осіб з інвалідністю: новели законодавства України // Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 11. С. 222–225.

20. Полянський А.П. Щодо працевлаштування осіб з інвалідністю: 5 // Аналітично-

порівняльне правознавство. 2024. № 5. С. 379–384.

Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН в рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 09.11.2023 р. і додатку до нього від 01.02.2024