

**РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ОСНОВА  
СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ТА БІЗНЕСУ****REFORMING LABOR LEGISLATION AS THE BASIS FOR THE SOCIAL DIRECTION  
OF THE UKRAINIAN ECONOMY AND BUSINESS****Чудик-Білоусова Н.І., к.ю.н., доцент,  
старша наукова співробітниця***Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака  
Національної академії правових наук України*

Стаття досліджує проблеми правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні та перспективи його покращення. Акцентовано увагу, що сучасними викликами ринку праці стали внутрішнє переміщення, реєстрація суб'єктів господарювання, масова міграція, зниження рівня зайнятості, демографічні втрати, впровадження мобілізаційних заходів, розширення сектору неформальної зайнятості.

Дослідження акцентує на важливості посилення співпраці між державою, бізнесом та працівниками для забезпечення ефективного функціонування ринку праці, особливо в умовах повоєнного відновлення економіки. Запропоновано удосконалення механізмів правового регулювання, спрямованих на розширення трудових гарантій для працівників, включаючи тих, хто постраждав від воєнних дій або має статус внутрішньо переміщених осіб.

Зроблено висновок про те, що за умов дії воєнного стану та повоєнного відновлення важливими стають процеси адаптації трудового законодавства до нових викликів, пов'язаних із воєнними умовами, що включають внесення змін до законодавства про організацію праці, зокрема в контексті посилення соціального захисту працівників з додатковим правовим статусом (особи з інвалідністю, особи, звільнені з військової служби, працівники, котрі перебувають на військовій службі внаслідок мобілізації).

Особлива увага приділена механізмам зайнятості осіб з інвалідністю, та вказано на доцільність впровадження для них гнучких форм організації праці (дистанційна чи надомна робота). Аналіз впливу концепції безбар'єрності зумовлює необхідність реформування трудового законодавства у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю на певні види робіт задля забезпечення їх соціальної захищеності. Важливим елементом реалізації їх права на працю є створення належних умов праці, зокрема через адаптацію їх робочих місць та гарантування доступності робочого середовища. Також необхідне посилення правової визначеності та соціальної справедливості через оптимізацію правового регулювання трудових відносин для осіб, які звільнені з військової служби в частині їх працевлаштування.

**Ключові слова:** соціальна політика, зайнятість, трудові відносини, трудове законодавство, особи з інвалідністю, військовослужбовці, воєнний стан, післявоєнне відновлення.

The article addresses the issues of legal regulation of labor relations during martial law in Ukraine and prospects for their improvement. It emphasizes that modern labor market challenges include internal displacement, relocation of enterprises, mass migration, declining employment rates, demographic losses, mobilization measures, and the expansion of the informal employment sector.

The study highlights the importance of strengthening cooperation between the state, business, and employees to ensure the effective functioning of the labor market, especially during the post-war economic recovery. Proposed improvements to the mechanisms of legal regulation aim to expand labor guarantees for workers, including those affected by military actions or holding the status of internally displaced persons.

It concludes that during martial law and post-war recovery, adapting labor legislation to new challenges related to wartime conditions becomes crucial. This includes amendments to labor organization laws, particularly to enhance social protection for workers with additional legal statuses (persons with disabilities, individuals discharged from military service, and employees serving in the military due to mobilization).

Special attention is given to employment mechanisms for persons with disabilities, emphasizing the importance of introducing flexible work arrangements (remote or home-based). The analysis of the Barrier-Free Concept underscores the need for labor law reforms in the employment of persons with disabilities for specific types of work to ensure their social protection. A critical element in realizing their right to work is creating adequate working conditions, including adapting workplaces and ensuring the accessibility of the work environment. Additionally, enhancing legal clarity and social equity through optimizing labor regulation is necessary to employ individuals discharged from military service.

**Key words:** social policy, employment, labor relations, labor legislation, persons with disabilities, military personnel, martial law, post-war recovery.

**Постановка проблеми.** Із початком повномасштабного вторгнення держава в цілому, її економіка, соціальна політика та бізнес зокрема, зіткнулися з новими викликами, котрі досі спричиняють негативний вплив на структуру зайнятості в державі, посилюють зниження рівня соціального забезпечення для осіб, котрі втратили роботу чи не можуть її знайти з об'єктивних причин. Бізнес, в особі суб'єктів господарювання, стикаються з однієї сторони з дефіцитом працівників, особливо в сфері автомобільних перевезень, в сільському господарстві, у видобувній галузі, у галузі переробки продукції, з іншої – вони змушені взяти на себе тягар організації працевлаштування та надання соціального забезпечення насамперед тим працівникам, котрі залишаються працювати у надскладних умовах, із наявністю постійної загрози для їх життя та здоров'я. Також на даний час спостерігається тенденція до зростання кількості осіб, котрі набули додаткового правового статусу внаслідок негативного впливу воєнних дій та відповідно мають рекомендацію щодо працевлаштування чи особисто виявили бажання реалізувати своє

право на працю. Дослідження питань реформування трудового законодавства також є важливим для соціального спрямування економіки держави та бізнесу особливо в період дії воєнного стану.

Задля вдосконалення механізмів реалізації права на працю саме в умовах викликів воєнного стану в державі фактично одночасно відбуваються процеси реформування трудового законодавства за участі зацікавлених суб'єктів та приведення його у відповідність із європейськими стандартами. Також слід мати на увазі, що правам працівника, як одного з основних суб'єктів трудових відносин, кореспондують обов'язки уповноважених органів держави в цілому і роботодавця зокрема, в частині організації належних умов праці та формування ефективної системи соціального забезпечення працівників, зокрема і за участі роботодавця. Тому дослідження сучасних тенденцій реформування трудового законодавства сприятиме можливості ознайомлення з проблемами, котрі можуть виникати в бізнесу та його потенційних працівників під час реалізації та забезпечення права особи на працю в умовах воєнного стану.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Останніми роками дослідженнями забезпечення прав особи у сфері праці залишається актуальними завдяки розширенню механізмів правового регулювання відносин та реформуванню трудового законодавства задля пошуку ефективних засобів для якісного їх регулювання. З оголошенням воєнного стану трудове законодавство зазнало суттєвих змін через наявність тих викликів, котрі треба було терміново долати, зокрема і у сфері праці та зайнятості. Тому за цей період існування держави та її ринку зайнятості актуальними стали дослідження саме трудових відносин. Вплив воєнного стану на ринок зайнятості з економічної точки зору досліджено Т. Луньовою, Т. Любомудровою, В. Гойчуком, І. Студенніковою. Аналіз діючих механізмів правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану проведено В. Андріївим., В. Бураком, Ю. Гришиною, О. Горностаєм, Д. Ковачем, О. Луценко, К. Машковим, Л. Ніколаєвою, М. Пижиною, Т. Товт, Г. Чанишевою, О. Ярошенко, І. Яцкевич та ін. Незважаючи на наявність ґрунтовних напрацювань, сучасні проблеми реалізації права на працю та тенденції реформування трудового законодавства свідчать про необхідність подальшого їх вивчення, аналізу та пошуку шляхів його забезпечення, зокрема і в контексті реалізації соціальної політики та політики зайнятості щодо тих осіб, котрі стали соціально незахищеними внаслідок набуття ними додаткового правового статусу (особи з інвалідністю, учасники бойових дій, ветерани війни та ін.).

**Метою статті** є визначення проблем, з якими стикається сфера зайнятості держави в умовах дії воєнного стану та характеристика тенденцій розвитку і вдосконалення трудового законодавства через його реформування задля посилення гарантій реалізації права на працю для працівника та закріплення відповідних обов'язків для роботодавця.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціальна держава – це держава, в якій юридичними засобами реально забезпечені охорона та захист основних прав людини» [1, с. 4], зокрема і її права на працю та зайнятість у найбільш прийнятній чи доступній формі. Реалізація згаданих прав неможлива без ефективного функціонування системи соціального забезпечення працюючої особи.

Саме у такій державі уповноважені державою суб'єкти, зокрема і бізнес, відповідно до визначених законодавством зобов'язань «активно реалізують соціальну політику, сприяють здійсненню комплексу соціально-економічних прав особи. Ознаками такої соціальної політики визначають: забезпечення та захист прав і свобод особи; взаємну відповідальність держави та особи; забезпечення соціальної злагоди і стабільності у суспільстві; проведення соціально спрямованої політики» [2, с. 6, 12–14]. Складовою соціальної політики виступає і соціальне забезпечення у визначених законодавством формах та видах. Його зміст гарантований на конституційному рівні. Відповідні конституційні положення «зобов'язують державу створити ефективну систему соціального захисту різних категорій осіб; запроваджені заходи соціального захисту мають бути спрямовані на втілення ідеї соціальної солідарності та справедливості, на охорону і захист особи при настанні можливих соціальних ризиків» [3].

Україна, як держава, тривалий час створювала власну систему соціального забезпечення, хоча іноді цей процес був утруднений через наявність певних викликів і загроз. З моменту проголошення незалежності наша держава пережила низку економічних потрясінь, зокрема: під час перехідного періоду (з 1991 по 1999 рр.), під час світової фінансової кризи (з 2009 року), після вторгнення на схід України в 2014 році (погіршення економічних умов всередині країни, посилення залежності від трудової міграції та грошових переказів), під час пандемії COVID-19 та карантинних обмежень в 2020 році) [4]. Їх наслідки

мали значний вплив як на сферу соціального забезпечення та зайнятості, так і на функціонування суб'єктів господарювання та бізнесу в цілому, так як останні змушені були дбати про збереження чисельності працівників та сприяти їх соціальному забезпеченню.

За оцінюванням ООН, проведеним в Україні перед початком повномасштабного вторгнення, приблизно 1,7 млн осіб з числа тих, хто виїхав з країни були працевлаштовані (10,6% економічно активного населення). Водночас згідно з опитуваннями НБУ, у 2023 році 44% суб'єктів господарювання не мали достатньої кількості працівників через масове скорочення їх кількості та мобілізацію. Відповідно 24% суб'єктів господарювання втратили своїх працівників – через міграцію.

Із лютого 2022 року зміни на ринку праці стали ще чітким відображенням відтоку працездатного населення та економічних труднощів, безпосередньо пов'язаних із впровадженням воєнного стану. За оцінками МОП, зайнятість з початком війни стала на 15,5% нижчою за довоєнний рівень [5]. Водночас, за оцінками НБУ, безробіття у 2023 році могло становитиме 18,3%, що покращило попередній прогноз його зростання на 26,1% за цей період. За даними опитування Європейської бізнес-асоціації в квітні 2024 року бізнес стверджував про зростання дефіциту кадрів. З ним стикалися 74% з опитаних роботодавців (+19 в.п. порівняно з осінню 2023 року), не відчували дефіциту кадрів лише 7% суб'єктів господарювання (12% в минулому році). За опитуванням Державної служби зайнятості України, 26,7% суб'єктів господарювання мали дефіцит кадрів у 2023 році, тоді як, за даними опитування НБУ, даний показник сягав 36%. Скорочення робочої сили у 2023 році, порівняно з 2021 роком, склало приблизно 40% (за оцінюванням НБУ) набуло спричинине: демографічними втратами, переходом працездатного населення до економічно неактивного статусу, труднощам в пошуку роботи для внутрішньо переміщених осіб, окупацією частини економічно активних територій країни, необхідністю догляду за іншими членами сім'ї, відсутністю навичок, потрібних на ринку праці [6].

За сучасних умов спричинене повномасштабним вторгненням переміщення населення та релокація суб'єктів господарювання тривають і досі. Такі заходи слід визнати доцільними та виправданими, адже вони спрямовані на збереження життя і здоров'я людей, засобів виробництва і робочої сили суб'єктів господарювання. Враховуючи територіальну зосередженість після внутрішнього переміщення, інфраструктура окремих регіонів зараз є більш навантаженою [7], що відповідно звужує можливості для незаангажованого населення щодо працевлаштування чи отримання потрібних соціальних послуг у сфері працевлаштування.

Також слід мати на увазі, що через вимушену міграцію за межі території країни, проведення мобілізаційних заходів із запровадженням воєнного стану, відбувається зростання рівня неформальної зайнятості та впровадження нестандартних форм роботи (внаслідок розвитку цифрової економіки). Відповідно значна частина населення є працевлаштованою, має робоче місце, яке, як правило, не покривається існуючими механізмами соціального забезпечення [8], зокрема мова йде про осіб з якими укладено гіг-контракт [9]. Саме такі нові умови праці і зайнятості здатні забезпечити велику гнучкість для працівників і роботодавців, хоча можуть привести також і до значних прогалин в охопленні відповідними видами соціального забезпечення (відсутність страхових виплат у зв'язку з нещасним випадком чи професійним захворюванням через відсутність у роботодавця зобов'язань щодо соціального страхування працівника від нещасного випадку чи професійного захворювання, відсутність гарантії при втраті роботи в частині надання страхових виплат по безробіттю). Перехід до цивільно-правового регулювання відносин у сфері праці фактично унеможливило існу-

вання багатьох традиційних гарантій прав працівників [10, с. 114] та спрощує обов'язки бізнесу, як роботодавця, щодо соціального страхування такого працівника на випадок безробіття, забезпечення дотримання вимог з охорони праці та сплати інших страхових виплат, котрі гарантуються працівнику при наявності соціального ризику.

Соціальне забезпечення для економічно активної частини населення навіть в умовах воєнного стану продовжує залишатися окремою системою економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, котрі здатні за умов настання певних соціальних ризиків забезпечити працездатній працюючій особі відповідні умови для поліпшення її добробуту за рахунок особистого внеску, здійснити матеріальну підтримку [11, с. 156] та надати необхідні соціальні послуги за рахунок коштів соціального страхування. Тому тривають процеси зміни трудового та соціального законодавства задля зміцнення та адаптації наявної системи соціального забезпечення, запобігання та скорочення бідності, підвищення рівня та безпеки доходів і обмеження нерівності [12, с. 75] у доступі до праці за умов воєнного часу. Бо задля досягнення економічної стабільності та забезпечення життєдіяльності усіх інституцій держави, доцільним є забезпечення максимальної зайнятості населення, забезпечення соціально-трудових гарантій та умов для зростання його добробуту [13, с. 9], сприяння у працевлаштуванні для демобілізованих осіб, осіб зі специфічними трудовими функціями.

Особливої цінності в умовах воєнного стану набуває ефективна комунікація між державою, бізнесом та працівниками, адже вихід держави із пост-воєнної нестабільності є неможливим без продуктивної праці, максимальної віддачі громадян своїй професії і функціональним обов'язкам [14, с. 127].

Водночас умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію між суб'єктом господарювання і працівником, тому необхідністю стало унормування процесів праці, котрі до цього були фактично відсутні в трудовому законодавстві. Його основою став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [15], який у визначений період отримав перевагу над іншими законодавчими актами, що регулюють відносини у сфері праці та зайнятості [14, с. 130].

Трудові відносини в умовах воєнного стану потребували особливого підходу до їх регулювання. Тому такі законодавчі ініціативи стали необхідними для врегулювання складних питань в організації трудових відносин в умовах дії даного режиму та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців за цих надзвичайних обставинах. Сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування в особливий період в умовах кризових явищ [16, с. 45].

Військові дії негативно вплинули на регулювання трудових відносин і спричинили: знищення бізнесу, призвели до зменшення робочих місць; збільшення кількість внутрішньо переміщених осіб та міграції працівників за кордон; зниження рівня життя, оплати праці, зростання цін; скорочення виробництва та зростання кількості нещасних випадків на робочих місцях у зв'язку з обстрілами; релокацію бізнесу (переміщення бізнесу з однієї країни в іншу або частини працівників компанії з однієї країни в іншу, або переїзд бізнесу / працівників з одного місця на інше в межах України) та мобілізацію частини працівників до лав Збройних Сил України та територіальної оборони та ін. [17, с. 204].

Аналіз законодавчих актів, прийнятих в умовах воєнного стану, дозволяє виокремити основні тенденції розвитку трудових відносин в особливий період: встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій;

посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю; розширення договірних засад регулювання трудових відносин [18, с. 380].

Обмеження трудових прав особи и в умовах воєнного стану є неминучими та можуть бути виправданими, хоча забезпечення балансу прав та інтересів працівників, роботодавців через зміни в законодавстві дає підстави стверджувати про те, що перевагу надають інтересам роботодавців, бізнесу, завдяки індивідуальному договірному регулюванню і послабленню державного та громадського контролю за дотримання трудових прав працівників [19].

Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [15] введено механізм захисту роботодавця, котрий не зміг вжити всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівника на своєчасне отримання ним заробітної плати. На період дії воєнного стану роботодавця звільнено від відповідальності за порушення ним зобов'язань щодо строків оплати праці, якщо таке порушення сталося не з його вини, тобто внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Нововведенням воєнного стану у 2022 році стала можливість призупинення дії трудового договору за ініціативою роботодавця на строк, який не перевищує періоду дії воєнного стану без припинення між ними трудових відносин.

У липні 2022 року набрали чинності зміни до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [20], яким були змінені ст. 119 КЗпП України щодо працівників, призваних у визначений законом спосіб на військову службу. Для них гарантовано збереження місця роботи і посади, хоча скасовано обов'язок роботодавця зберігати їх середню заробітну плату протягом дії особливого періоду на строк: до його закінчення або до дня фактичного звільнення такого працівника [20]. На відміну від працівника, призваного у визначений законом спосіб на військову службу, працівник, залучений до Силах територіальної оборони, вважається таким, що виконує свій громадський обов'язок, і за ним зберігається робоче місце та середня заробітна плата відповідно до ч. 1 ст. 119 КЗпП та п. 3 контракту добровольця [21]. Тому варто констатувати, що роботодавець лише через вісім років після впровадження часткової мобілізації [20] вперше, на законодавчому рівні, був звільнений від обов'язку виплачувати середній заробіток мобілізованому працівнику. Хоча за наявності фінансових можливостей, відповідно до положень колективного договору, можливе встановлення відповідних виплат в твердій грошовій сумі чи з урахуванням середньомісячної заробітної плати працівника.

Також звертаємо увагу на недопустимість безпідставного звуження гарантій у сфері праці щодо гарантій трудових прав особи, яка займала виборні посади в органах місцевого самоврядування, у зв'язку з проходженням нею військової служби» [22] слід мати на увазі, що трудові гарантії, визначені ст. 119 КЗпП України [23], в частині збереження місця роботи, посади не поширено на особу, яка займала виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився. Таким чином новими нормами вказану категорію фактично позбавлено відповідних гарантій у сфері праці, хоча промовиста назва закону про внесення змін ймовірно передбачала їхнє посилення, але не послаблення. Згодом [24] аналогічних гарантій також позбавлено осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту безвідносно до строків тривалості чи закінчення трудових відносин. Такі зміни механізмів правового регулювання відносин їх праці свідчать про намагання впровадити особливі правові режими регулювання трудових відносин у різних сферах, хоча їх запровадження не сприяє утвердженню стандартів правової визначеності, рівності та справедливості.

Для забезпечення ефективного правового регулювання трудових відносин при зміні власника підприємства, установи, організації, їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), зміні власника майна або його частин, що використовуються роботодавцем – фізичною особою у підприємницькій діяльності удосконалено зазначену складову правового регулювання відносин праці. Запропоновані зміни фактично стали результатом виконання зобов'язань, визначених додатком XL до гл. 21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розд. V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною та ЄС в частині наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу відповідно до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. [25].

Внесення таких змін є доцільним, зважаючи на необхідність належного регулювання трудових відносин саме при правонаступництві, особливо в сучасних умовах, задля усунення певних ризиків, зокрема і соціальних щодо працівників. Нормативне закріплення обов'язку роботодавця невідкладно повідомляти працівникам про зміну власника підприємства визначено п. 1326 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 2017 року [26].

Воно відбулося через доповнення до чинного КЗпП, зокрема ст. 361. «Правонаступництво у трудових відносинах» [27]. Ним визнали продовження трудових відносин із працівником у разі зміні власника підприємства, установи, організації, їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), зміні власника майна або його частин, що використовуються роботодавцем – фізичною особою у підприємницькій діяльності. Роботодавець та нового роботодавця (набувача) зобов'язали не пізніше ніж за десять робочих днів до здійснення такої процедури поінформувати в паперовій або електронній формі виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі її відсутності вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників, а в разі їх відсутності – працівників про: дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва; правові, економічні (технологічні, структурні) та соціальні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру та про дії, які впливатимуть на трудові права працівників [27].

Підтримуючи новий та ефективний механізм захисту прав працівників при правонаступництві, звертаємо увагу на недоречність закріплення строку «десять робочих днів» як терміну, протягом якого роботодавець повинен повідомити працівників про зміну їх роботодавця та пов'язані з цими процесами правові, економічні (технологічні, структурні) та соціальні наслідки. Слід мати на увазі, що відповідно до нормативів праці, як вихідної нормативної основи для встановлення технічно обґрунтованих норм праці суб'єктом господарювання, працівник може працювати згідно ст. 32 КЗпП України протягом п'яти чи шести робочих днів протягом тижня. Тому для обчислення тривалості його роботи трудове законодавство використовують зокрема і робочий день. Також слід мати на увазі, що під час воєнного стану немає святкових та неробочих днів, відповідно кількість робочих днів зростає через припинення дії тих норм КЗпП України, котрі визначають святкові та неробочих дні. Працівник згідно укладеного трудового договору повинен виконувати свою трудову функцію згідно з діючими на нормативами робочого часу (норма постійної тривалості робочого часу, яка підлягає безпосередньому виконанню протягом визначеного календарного періоду). Одним із таких нормативів є робочий

день та похідні від нього (робоча зміна, робочий місяць, робочий рік). Під робочим днем слід розуміти спеціальний режим тривалості робочого часу, що встановлюється для працівника на підприємстві, в установі чи в організації. Відповідно використання формулювання «робочий день» для повідомлення про правонаступництво є недоречним та таким, що суперечить єдиному підходу, котрий застосовується в КЗпП України в частині закріплення різних строків через термін «календарний день» [27]. Вбачається доцільним змінити та подовжити термін виконання зобов'язання роботодавця щодо повідомлення працівника та профспілок про правонаступництво у трудових відносинах не пізніше ніж за 14 календарних днів. Таке подовження терміну дії повідомлення дозволить належним чином виконати роботодавцю, котрий вступив у відносини з правонаступництва та «новому» роботодавцю свої зобов'язання перед працівниками.

Отримувач повідомлення про правонаступництво протягом визначеного терміну з дня отримання інформації, має право ініціювати консультації з роботодавцем щодо причин прийняття рішення про правонаступництво та його правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, а також заходів, які планується запровадити для уникнення таких наслідків чи їх пом'якшення. Консультації мають бути проведені протягом п'яти робочих днів з дня їх ініціювання. Слід звернути увагу, що до їх проведення очевидно будуть залучені члени виборних профспілкових органів, котрі відповідно до ч. 6 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» можуть залучатися у вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях, але не менше ніж дві години на тиждень [28]. Тому поділяємо позицію, що термін проведення таких консультацій із роботодавцем щодо причин прийняття рішення про правонаступництво оптимально не може відбутися саме протягом п'яти робочих днів з дня їх ініціювання. Подовження терміну проведення консультацій дозволить належним чином проаналізувати причини прийняття роботодавцем саме такого рішення та його правові, економічні, соціальні наслідки для працівників, а також спланувати необхідні заходи для уникнення негативних наслідків правонаступництва чи їх пом'якшення [27].

Через об'єктивне зростання кількості осіб, звільнених з військової служби наявні певні правотворчі ініціативи щодо захисту їх трудових прав задля максимального забезпечення на нормативному рівні трудових гарантій як для працівників, які перебували га момент вступу на військову службу (впровадження військового стану) в строкових трудових відносинах та їх роботодавця, після закінчення проходження особою військової служби [29]. Внаслідок того, що закінчення строкового трудового договору, в тому числі контракту, може настати ще до закінчення проходження працівником військової служби, то на цей момент може існувати наказ про звільнення працівника у зв'язку із закінченням періоду мобілізації, а відтак дії гарантій, передбачених трудовим законодавством. Водночас слід зауважити, що строковий трудовий договір та контракт як його особлива форма є відступом від загального правила трудового законодавства, яким виступає безстроковий трудовий договір. Встановлення строкових трудових відносин, у тому числі за допомогою контракту, визначається або домовленістю сторін, або вимогами чинного законодавства. Воно не виступає положенням, яке встановлене в інтересах однієї із сторін трудових відносин. З однієї сторони, працівник, який працює на підставі строкового трудового договору, в тому числі контракту, обмежений у можливості припинення такого трудового договору з власної ініціативи. З іншого боку, встановлення певного строку трудових відносин може гарантувати працівнику робоче місце протягом обумовленого договором строку. Відтак йдеться про взаємний,

партнерський підхід до формування особливостей строкового або безстрокового договору. Тому закріплення норми про те, що особа, яка звільнилася з військової служби, повинна працювати на відповідному робочому місці протягом строку, передбаченого контрактом, може бути як на її користь, так і такою, що вже не відповідає її новітнім інтересам як колишнього військовослужбовця, або взагалі така робота може бути непосильним фізичним чи психологічним тягарем для такої особи. Якщо особа, яка звільнилася з військової служби, за станом здоров'я чи зміни власних інтересів після військової служби, поранення, полону, не зможе виконувати своїх обов'язків за посадою, то сторонам трудового договору доведеться обходити закон, фактично «вигадуючи» інші підстави звільнення (наприклад, за угодою сторін (ч. 1 ст. 36 КЗпП України) чи за станом здоров'я (ч. 2 ст. 40 КЗпП України)) [23], що є надто складним процесом.

У багатьох випадках, пов'язаних із призовом працівника під час мобілізації, настали наслідки, передбачені ст. 391 КЗпП України, за яким трудові відносини, які фактично тривають після закінчення строку трудового договору і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк [23]. У такому випадку реально відбувається забезпечення такого працівника робочим місцем на невизначений строк і цей випадок виступає фактичною соціально-трудою гарантією, яка не визначена трудовим законодавством.

З огляду на наведене, законодавцю доцільно визначитися та утвердитися з тим, чи дійсно запропонована конструкція відповідає її назві. Для більшого гарантування трудових прав особи, яка звільнена з військової служби, можливо варто розглянути питання про отримання та виконання побажань самого колишнього військовослужбовця, чи має він намір застосовувати таке правило про продовження строку трудового договору (контракту), який був укладений до його призову під час мобілізації.

Ініціаторами згаданого законопроекту пропонується поширити норму лише щодо контракту як особливої форми трудового договору, а не всіх строкових трудових договорів. Зі змісту пояснювальної записки неможливо визначити, чому йдеться виключно про контракт, адже сфера його застосування є набагато меншою, ніж сфера строкових трудових договорів. Відтак навіть проголошена мета щодо захисту трудових прав особи, звільненої з військової служби, може бути досягнута щодо набагато меншої кількості осіб [23]. Сфера застосування контракту визначається законами України. Тому захист трудових прав працівників, котрі на даний час проходять військову службу через внесення змін до трудового законодавства не має містити дискримінаційних положень та пропонувати впровадити додаткові гарантії лише тим працівникам, котрі виконували покладені на них трудові обов'язки лише виключно на основі укладеного з роботодавцем контракту.

Також автори законопроекту пропонують виокремити нову категорію суб'єктів правовідносин – ветеран [29]. Даний термін тривалий період часу використовується у двох розуміннях: «ветеран війни» та «ветеран праці». Відповідно до ст. 4 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» ветераном війни може бути визнано особу, яка брала участь у захисті Батьківщини чи в бойових діях на території інших держав [30; 31]. До ветерана війни також віднесено особу, яка набула статусу учасника бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасником війни. Тому незрозумілим є позиція розробника щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України для захисту трудових прав саме ветеранів задля посилення їх соціальних гарантій у сфері праці, так як за умов дії воєнного стану та впровадження заходів із мобілізації особлива увага має бути приділена тим працівникам, з якими призупинені строкові трудові відносини, тобто, з тими працівни-

ками, які проходять військову службу внаслідок призову або мобілізації, а також особам, призваними на військову службу із числа резервістів [29]. Статус ветерана війни підтверджується відповідним посвідченням. Його набуття є підставою для отримання певних пільг під час працевлаштування та роботи, котра не потребує додаткового правового регулювання. Відповідно до статті 6 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» ветераном праці є особа, яка працювала на підприємствах, в установах, організаціях, об'єднаннях громадян, фізичних осіб та має стаж роботи 40 (для чоловіків) чи 35 років (для жінок), за умови виходу на пенсію, тобто припинення трудових відносин з роботодавцем [30]. Тому вважаємо за необхідне уточнити назву Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав ветеранів» [29] та викласти її в наступному формулюванні: Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав окремих категорій працівників, призваних на військову службу під час мобілізації» або у цій же редакції, але без вживання слів «окремих категорій».

З урахуванням положень військового та трудового законодавства, законодавства про реабілітацію [31; 32] у частині забезпечення соціально-правових гарантій для працівника, який під час проходження військової служби отримав поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебував на лікуванні у закладах охорони здоров'я доцільним є викладення ч. 5 ст. 119 проекту Закону в наступній редакції: «До строку дії строкового трудового договору чи контракту, укладеного роботодавцем з працівником, перерахованим у частинах третій цієї статті, не включається строк, який дорівнює строку його перебування на військовій службі, а також строк проходження ним реабілітації у сфері охорони здоров'я та професійної реабілітації, у тому числі строк отримання ним психологічної допомоги, проходження санаторно-курортного лікування, інших відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів».

Чисельність осіб з інвалідністю у 2021 році становила 2,565 млн. людей. Найбільше з них було зареєстровано у Львівській області (211,4 тис. осіб, 8,2% від загальної кількості), Дніпропетровській (160,0 тис. осіб, 6,2%), Одеській (155,4 тис. осіб, 6,0%) областях, Києві (146,7 тис. осіб, 5,7%), Хмельницькій (145,5 тис., 5,6%) та Харківській (143,9 тис., 5,6%) областях. З початку 2022 року дані про кількість осіб з інвалідністю та їх територіальне розміщення в Україні не оновлювалися. Однак, за інформацією Міністерства соціальної політики України, їх чисельність складала вже 3 млн осіб, що свідчить про зростання їх чисельності на 10%, тобто на 300 тис. осіб [33].

За даними узагальненими Конфедерації роботодавців України із загальної кількості осіб з інвалідністю станом на початок 2024 року працювали лише 448,2 тис. (17,4% від загальної чисельності людей з інвалідністю). Для порівняння, у Великобританії працює 53% працездатних осіб з інвалідністю, у Франції – 44%, у США – 23%. Найбільше осіб з інвалідністю працевлаштовані в місті Києві (76,2 тис., 17% від загальної кількості працевлаштованих), Львівській (42,5 тис., 9,5%), Дніпропетровській (39,2 тис., 8,7%), Харківській (30 тис., 6,7%), Одеській (28 тис., 6,2%) та Черкаській (23,2 тис., 5,2%) областях [33].

У 2023 році на 72 380 підприємствах, котрі використовували найману працю від 8 і більше осіб, працювали 403 453 особи з інвалідністю. Кількість працюючих осіб з інвалідністю збільшилася на 0,1% (297 осіб) порівняно з минулим роком, 2022 роком, за аналогічний період, незважаючи на зменшення кількості облікованих підприємств [34].

Впровадження з 2021 року Концепція безбар'єрності, передбачала п'яти пріоритетів для створення безбар'єрного середовища в Україні через комплекс заходів,

зокрема реформування законодавства у сфері зайнятості осіб з інвалідністю, розробку стимулів для роботодавців, перегляд підходів до впровадження стандартів робочих місць, посилення інституційної спроможності органів державної влади у сфері зайнятості; налагодження співпраці між різними зацікавленими сторонами, тобто представниками уповноважених центральних органів виконавчої влади, парламенту та бізнесу, що сприятиме включенню принципів безбар'єрності в усі наступні нормативно-правові акти; підвищення обізнаності представників бізнесу щодо важливості принципів безбар'єрності, зокрема поширення інформаційних матеріалів, кращих практик, а також інформування про переваги бути недискримінаційною компанією; залучення кращого досвіду та підходів до створення безбар'єрного середовища через підвищення цифрової доступності, що є необхідною умовою забезпечення доступу населення до адміністративних, фінансових та інших послуг; продовження курсу на діджиталізацію та спрощення процедур отримання державних послуг [35].

Очевидно на її виконання також у 2021 році були розроблені пропозиції щодо внесення змін до законодавства [36]. Зокрема пропонувалося закріпити в ч. 1 ст. 17 Закону норму, що держава лише створює умови для зайнятості осіб з інвалідністю, з урахуванням висновку медико-соціальної експертної комісії [37]. Зазначена конструкція фактично пропонувала звизити задекларовані Конвенцією про права осіб з інвалідністю [38] зобов'язання України як держави-учасниці в частині забезпечення і заохочення реалізації права на працю як базової складової права на зайнятості особи з інвалідністю, який не протипоказана трудова діяльність. У такому трактуванні дана норма фактично мала носити декларативний характер, так як основним завданням держави у цій сфері мало стати виключно прийняття нормативних актів та проведення контролю за їх виконанням, адже основний тягар організації та створення умов для реалізації права на працю пропонувалося перекласти на суб'єктів господарювання [37]. Такі пропозиції були відхилені, очевидно через суперечність міжнародним зобов'язанням України, як соціальної держави.

У 2021 році відбулося удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» на законодавчому рівні та вперше були закріплені нові види трудових договорів [23]. Відповідно до п. «а» ч. 1 ст. 27 Конвенції заборонено дискримінацію за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема умов прийому на роботу [38]. Тому видається доцільним внесення змін до ч. 4 ст. 18 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [36] задля закріплення можливості осіб з інвалідністю виконувати роботу за трудовим договором вдома (дистанційно), якщо за станом здоров'я немає змоги працювати на (в) підприємствах, установах та організаціях, у фізичних осіб – підприємців [37]. Укладення договору про дистанційну роботу можливе лише з такою категорією осіб з інвалідністю, для яких вона не суперечить їх індивідуальній програмі реабілітації та рекомендаціям МСЕК щодо можливості працевлаштування [23]. Тому при працевлаштуванні особа з інвалідністю має надати документи, які підтверджують її статус роботодавцю (індивідуальну програму реабілітації, висновок МСЕК), так як саме у цих документах вказується причина інвалідності, її група і строк та містяться висновки щодо необхідних умов та характеру праці особи. Також роботодавець зобов'язаний вжити усіх необхідних заходів зі збереження інформації про стан її здоров'я.

Також роботодавець на виконання вимог ст. 172 КЗпП України, для особи з інвалідністю виключно за її бажанням або за вимогами її індивідуальної програми реабілітації повинен встановлювати для неї режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня)

чи на пільгових умовах праці. У разі, якщо у рекомендаціях МСЕК зазначено, що така особа може працювати за своєю посадою на умовах неповного робочого дня, то на її прохання доцільно встановити неповний робочий час згідно з поданою працівником заявою та видати відповідний наказ [23].

Роботодавець також має мати на увазі, що згідно зі ст. 12 Закону України «Про охорону праці» [39], у разі використання праці особи з інвалідністю, саме у нього наявний обов'язок зі створення для неї умов праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальної програми реабілітації. Тому доцільно чітко визначити та врегулювати на локальному рівні механізми життя роботодавцем додаткових заходів із безпеки праці, які враховують специфічні особливості саме такої категорії працівників та передбачити джерела для їх належного фінансового забезпечення. Відповідно усі вищезгадані соціальні гарантії обов'язково мають бути відображеними в укладеному з особою з інвалідністю договорі про її дистанційну роботу, тобто повинні включатися до договору як додаткові умови праці.

Щодо можливостей працевлаштування особи з інвалідністю на умовах надомної роботи, то вона може її виконувати за місцем проживання або в інших визначених роботодавцем приміщеннях, при наявності закріпленої виключно чи переважно за нею зони безпосередньої діяльності, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або трудової функції, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. Тому така робота може бути запроваджена виключно для особи з інвалідністю, яка вже набула необхідних навичок з виконання певного виду робіт або може пройти спеціальне навчання таким навичкам чи пройшла відповідну програму адаптації. Відповідно особа з інвалідністю може бути прийнята на надомну роботу лише за наявності у неї відповідних навичок та при умові, що саме така трудова діяльність не суперечитиме її індивідуальній програмі реабілітації, рекомендаціям МСЕК щодо можливостей її працевлаштування.

Отже, особа з інвалідністю може бути працевлаштована за відсутності показань на дистанційну чи надомну роботу, з урахуванням в укладеному з нею трудовому договорі особливостей виконання нею її трудових обов'язків, забезпечення належної оплати праці та умов праці за виконану роботу. Також вона має бути віднесена до числа тих осіб, із якими в обов'язковому порядку укладається письмовий трудовий договір.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Незалежно від тривалості військових дій, для належного функціонування бізнесу та забезпечення стабільності на ринку праці, успішного економічного розвитку держави в цілому і бізнесу зокрема, в умовах повоєнного відновлення підтримуємо ідею щодо доцільності розробки за участі уряду, профільних міністерств та інших зацікавлених суб'єктів «Стратегії відновлення та стабілізації вітчизняного ринку праці» [40, с. 77] та впровадження програм стабілізації ринку праці [7]. Їх прийняття та впровадження визначатиме певний комплекс заходів для визначеного кола суб'єктів, котрі сприятимуть в реалізації державної політики зайнятості населення.

Також вважаємо за доцільне звернути увагу на необхідність нормативного регулювання відносин з організації працевлаштування осіб з інвалідністю, як однієї з ключових умов реформування трудового законодавства, зважаючи на його недостатню адаптацію до потреб таких осіб задля створення механізмів їх подальшої соціальної інтеграції та забезпечення рівності їх можливостей у суспільстві.. Трудова діяльність особи з інвалідністю повинна набути особливої важливості в умовах цифровізації, так як саме

остання відкриває нові можливості для її працевлаштування із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема і на умовах дистанційної чи надомної роботи на основі письмового трудового договору, з деталізованими умовами організації її робочого місця та умов праці.

Також необхідним є нормативне посилення захисту прав особи з інвалідністю зі сторони роботодавця щодо створення належних умов праці, адаптації робочого місця до її потреб та забезпечення інформаційної безпеки прав такого працівника через ймовірну наявність проявів дискримінації та перешкод в ефективному використанні її трудового потенціалу. Тому важливо при формуванні індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю уточнити в законодавстві вимоги щодо підбору для неї робочого місця [36].

Слід визнати доцільним визначення поняття «трудова реабілітація» через можливість організації роботи для особи з інвалідністю за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій через закріплення можливості в рамках професійної реабілітації допуску до працевлаштування особи з інвалідністю з урахуванням в укладеному з нею трудовому договорі особливостей виконання нею її трудових обов'язків та забезпечення належної оплати праці та умов праці та, що сприятиме посиленню гарантій організації та здійснення заходів із реабілітації осіб з інвалідністю [31]. Удосконалення трудового законодавства через посилення гарантій реалізації права на працю для окремих категорій сприятиме посиленню заходів із соціального спрямування економіки за активної участі суб'єктів господарювання.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бабкін В. Д. Соціальна держава та захист прав людини. *Правова держава*. 1998. Вип. 9. С. 3–11.
2. Головащенко О. С. Соціальна та правова держава: питання співвідношення. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 20 с.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76–VIII від 22.05.2018 р. № 5–р/2018. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-18>.
4. IOM. 2021 Migration in Ukraine: Facts and Figures. Kyiv, Ukraine, 2021. *International Organization for Migration*. URL: [https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/migration\\_in\\_ukraine\\_facts\\_and\\_figures\\_2021-eng\\_web-1.pdf](https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/migration_in_ukraine_facts_and_figures_2021-eng_web-1.pdf).
5. World Bank, Government of Ukraine, European Union, and United Nations. Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment February 2022 – February 2023, March 2023. ReliefWeb. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-rapid-damage-and-needs-assessment-february-2022-2023-enuk>.
6. Студеннікова І. Ринок праці в умовах війни: виклики для України (25.09.2024 11:00). *Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-riнок-praci-v-umovah-vijni-demografichni-vikliki-dla-ukraini.html>.
7. Любомудрова Н. П., Гойчук В. І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31>.
8. Бондар М. Соціальне забезпечення та соціальний захист в Україні. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-10>.
9. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. Закон України від 15.07.2021 р. № 1667–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20>.
10. Жернаков В. В. Забезпечення прав у сфері праці: організаційні та правові аспекти. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист* : Х Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 09 жовтня 2020 р. : тези доп. та наук. повідомл. / ред.: О. М. Ярошенко [та ін.]. Харків, 2020. С. 112–116.
11. Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 151–156. <http://pdp-journal.kiev.ua/archive/2019/4/29.pdf>.
12. Клименко А. Сучасний стан правового регулювання соціального забезпечення громадян України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 6. С. 72–77. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.6.14>.
13. Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників. Харків : Право, 2019. 456 с.
14. Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 1. С. 125–131. <https://doi.org/10.32782/392253>.
15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022 р. № 2136–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
16. Ковач Д. Л. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: захист прав та соціальна справедливість. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2024. № 67. С. 42–46. <https://doi.org/10.32782/2307-1745.2024.67.8>.
17. Андріїв В. В., Николаєва Л. В. До питання оптимізації трудових відносин в умовах запровадження воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. Вип. 77, ч. 1. С. 202–207. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.32>.
18. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Вип. 71. С. 376–381. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.64>.
19. Яцкевич І. І. Пропорційність обмеження трудових прав людини в умовах воєнного стану. *Сучасні виклики приватного права в умовах війни* : зб. наук. пр. учасн. круглого столу (01 лютого 2024 р., м. Київ, Україна). Київ : НаУКМА, 2024. С. 140–144. eKMAIR. Electronic Kyiv-Mohyla Academy Institutional Repository. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/297f4741-e659-40f7-9d6b-b410c1a54faf/content>.
20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин. Закон України від 01.07.2022 р. № 2352–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.
21. Про затвердження форми контракту добровольця територіальної оборони та посвідчення добровольця територіальної оборони. Наказ Міністерства оборони України від 07.03.2022 р. № 84, зареєстр. у Міністерстві юстиції України 07.03.2022 р. за № 307/37643. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0307-22>.
22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гарантій трудових прав осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування, у зв'язку з проходженням ними військової служби. Закон України від 22.03.2017 р. № 1971–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1971-19>.
23. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
24. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо соціального захисту осіб рядового і начальницького складу та умов проходження служби цивільного захисту. Закон України від 08.07.2022 р. № 2379–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2379-20>.
25. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *EUR-Lex*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj>.

26. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 р. № 1106. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF>.

27. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання. Закон України від 25.04.2024 р. № 3677–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20>.

28. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 р. № 1045–XIV. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

29. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав ветеранів. Проект Закону, реєстр. № 11390 від 01.07.2024 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44513>.

30. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні. Закон України від 16.12.1993 р. № 3721–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>.

31. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 06.10.2005 р. № 2961–IV. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.

32. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я. Закон України від 03.12.2020 р. № 1053–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20>.

33. Найбільше людей з інвалідністю зареєстровано у Львівській області, а найбільше працюють – у Києві (24.06.2024). Конфедерація роботодавців України. URL: <https://employers.org.ua/news/id2642>.

34. Впродовж дії воєнного стану кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю в Україні зросла, – Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (21.03.2024; 11:50). *Верховна Рада України*. URL: [https://www.rada.gov.ua/news/news\\_kom/247663.html](https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/247663.html).

35. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366–р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80>.

36. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 21.04.1991 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

37. Про внесення змін до деяких законів України щодо створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю. Проект Закону, реєстр. № 5344 від 07.04.2021 р. *Верховна Рада України*. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71607](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71607).

38. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71).

39. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

40. Луньова Т. Напрями активізації зайнятості населення України в умовах воєнної економіки. *Економічний простір*. 2023. Вип. 183. С. 74–78. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/183-12>.