

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Тези

**77-ї наукової конференції професорів,
викладачів, наукових працівників,
аспірантів та студентів університету**

ТОМ 2

16 травня – 22 травня 2025 р.

стабільність, соціальну безпеку, нам потрібно робити нові кроки для унормування фінансових операцій з криптоактивами. Державне регулювання криптовалют є необхідним кроком для інтеграції цієї інноваційної технології в економічну систему України, тому попри великі прогалини у сьогоденних законах, потреба розвитку публічно-приватного права у цьому напрямку беззаперечне.

Література:

1. База знань – Криптовалюта та ФОП на єдиному податку. TAXER. URL: <https://taxer.ua/uk/kb/kryptovalyuta-u-fop-na-ep>

2. Закон про криптовалюту в Україні. Trustee Plus – криптогаманець із вбудованою платіжною картою. URL: <https://trusteeglobal.com/academy/legalizaciya-kriptovalyut-ukraina/>

3. Закон України «Про віртуальні активи». Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/zakon-ukrayiny-pro-virtualni-aktyvy/> (дата звернення: 17.04.2025).

4. Про віртуальні активи : Закон України від 17.02.2022 № 2074-IX : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2074-20#Text>

5. Чому в Україні так і не запрацював Закон України «Про віртуальні активи». Rates – Manage Your Finances Smartly. URL: <https://rates.fm/ua-uk/expert-opinion/chomu-v-ukrayini-tak-i-ne-zaprasyuvav-zakon-ukrayini-pro-virtualni-aktyvi/>

6. CoinGecko - Cryptocurrency Exchanges. URL: <https://www.coingecko.com/en/exchanges>

7. Як оподатковувати криптовалюту в Україні? / ЮРЛІГА. ЮРЛІГА. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analitics/227749_yak-opodatkovuvati-kriptovalyutu-v-ukran

УДК 349.2-056.26

К.С. Варанкін, магістрант групи 501-П

Науковий керівник:

В.В. Бойко, к.ю.н, доцент

Національний університет

«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

РЕАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧИХ ГАРАНТІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

Залучення осіб з інвалідністю до ринку праці виступає одним із базових маркерів фактичної реалізації їхніх фундаментальних прав і свобод у демократичному суспільстві. Попри формально гарантовану рівність трудових прав для всіх громадян, незалежно від фізичного або психічного стану, існує помітний розрив між законодавчими нормами та їх практичною імплементацією.

Правове регулювання у цій сфері ґрунтується на низці ключових нормативно-правових актів, зокрема: Конституції України, Кодексі законів

про працю України, Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», а також Законі України «Про зайнятість населення». Вони визначають базові зобов'язання держави та суб'єктів господарювання щодо забезпечення належних умов праці, впровадження механізмів квотування, а також недопущення будь-яких форм дискримінації за ознакою інвалідності [1, с. 42].

Зокрема, стаття 172 КЗпП передбачає, що роботодавці зобов'язані створювати умови праці, що відповідають індивідуальним програмам реабілітації осіб з інвалідністю, а також забезпечувати адаптацію робочого місця. Водночас, як показують дослідження, велика частина роботодавців не дотримуються цих положень або формально імітують їх виконання [2, с. 112].

Ще однією проблемою є недостатній контроль з боку уповноважених органів за дотриманням трудових прав осіб з інвалідністю. Навіть попри запровадження квотного принципу (у розмірі 4% від середньооблікової кількості штатних працівників) згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», притягнення до відповідальності за його порушення відбувається вкрай рідко [3, с. 27].

Окремої уваги потребує питання недискримінації у процесі працевлаштування. Попри наявність правових заборон дискримінації, практика свідчить, що особи з інвалідністю стикаються з відмовами у працевлаштуванні, які формально не порушують закон, але фактично мають ознаки дискримінаційної поведінки з боку роботодавців [4, с. 65].

Оптимізація системи гарантій трудових прав осіб з інвалідністю потребує міждисциплінарного підходу, що передбачає не лише корекцію нормативно-правової бази, але й інтеграцію організаційних, економічних та освітніх інструментів підтримки.

Зокрема, перспективними напрямками вдосконалення є:

– Підвищення рівня юридичної відповідальності роботодавців за порушення квот з працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема через підвищення розміру фінансових санкцій та запровадження дієвого механізму притягнення до відповідальності [5, с. 99];

– Розроблення прозорої системи моніторингових показників, що дозволятимуть систематично оцінювати стан реалізації трудових прав осіб з інвалідністю на національному та регіональному рівнях, із забезпеченням відкритого доступу до відповідних даних;

– Запровадження державних і місцевих стимулюючих програм, спрямованих на підтримку роботодавців, які впроваджують інклюзивні кадрові практики, зокрема шляхом податкових пільг, часткової компенсації витрат на адаптацію робочого простору та фінансування заробітної плати в період професійної адаптації;

– Розширення доступу до професійної освіти для осіб з інвалідністю, зокрема шляхом розробки спеціалізованих навчальних програм, гнучких

форматів (онлайн-курси, дистанційне навчання), а також механізмів супроводу під час перекваліфікації;

– Посилення ролі державної служби зайнятості через створення в її структурі спеціалізованих підрозділів із супроводу осіб з інвалідністю, що забезпечуватимуть індивідуальне кар'єрне консультування, взаємодію з реабілітаційними установами та інклюзивними освітніми центрами;

– Реалізація інформаційно-просвітницьких кампаній, спрямованих на подолання соціальних стереотипів щодо праці осіб з інвалідністю, а також на формування у роботодавців усвідомлення економічної доцільності інклюзивного підходу до зайнятості [6, с. 13].

У підсумку, ефективна реалізація трудових прав осіб з інвалідністю вимагає переходу від декларативності до практичних, структурно злагоджених дій, які охоплюють правовий, інституційний, економічний і соціокультурний виміри. Саме така комплексність є передумовою побудови інклюзивного середовища, що гарантує рівні можливості на ринку праці.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

3. Гнатюк О. І. Працевлаштування осіб з інвалідністю: сучасні виклики та перспективи // Юридичний вісник України. – 2023. – № 10. – С. 25–30.

4. Сидоренко Л. В. Дискримінація осіб з інвалідністю у сфері праці: правовий вимір // Публічне право. – 2022. – № 4. – С. 63–68.

5. Ковальчук Т. М. Трудові права осіб з інвалідністю в умовах трансформації ринку праці // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2021. – № 6. – С. 95–101.

6. Звіт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2023 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ombudsman.gov.ua/files/2023-zvit.pdf>