



ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ОБ'ЄКТАХ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

У статті досліджено особливості забезпечення соціального захисту працівників з інвалідністю, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури. Обґрунтовано, що правовий статус цієї категорії працівників формується на перетині загальних трудових гарантій, спеціальних гарантій соціального забезпечення осіб з інвалідністю та вимог безперервного функціонування критичної інфраструктури. Наголошено, що в умовах повномасштабної війни працівники енергетики, транспорту, медицини, зв'язку, аварійно-рятувальних служб та інших критичних секторів можуть зазнавати поранень, контузій, професійних ушкоджень та інших негативних наслідків, що призводять до інвалідності. У зв'язку з цим ефективність їхнього соціального захисту має оцінюватися не лише за формальною наявністю пільг чи компенсацій, а й за здатністю правового механізму забезпечити збереження трудового потенціалу, адаптацію робочого середовища, реабілітацію та повернення до праці. Визначено ключові проблеми у цій сфері, зокрема: неспроможність правового механізму своєчасно враховувати зростання кількості працівників критичної інфраструктури з інвалідністю; недостатність узагальнених даних про такі випадки; складність підтвердження причинного зв'язку між ушкодженням здоров'я та виконанням трудових обов'язків; процедурну ускладненість доступу до одноразової грошової допомоги; відсутність безперервності між лікуванням, реабілітацією, встановленням інвалідності, професійним перенавчанням і поверненням до роботи. Зроблено висновок, що подолання цих проблем потребує формування спеціалізованого, адресного й міжвідомчо узгодженого механізму соціального захисту, здатного забезпечити своєчасні виплати, адаптацію робочих місць, координацію дій роботодавців, медичних, реабілітаційних і соціальних установ, а також реальне збереження зайнятості й трудового доходу таких працівників.

Ключові слова: критична інфраструктура, одноразова грошова допомога, повернення до праці, працівники з інвалідністю, реабілітація, соціальна безпека, соціальний захист, трудові гарантії.

Постановка проблеми. Попри розвинену нормативно-правову основу соціального захисту (далі – СЗ) працівників, сучасний соціально-правовий режим СЗ працівників критичної інфраструктури (далі – КІ) з інвалідністю залишається обмеженим низкою проблем, характерних як для СЗ осіб з інвалідністю загалом, так і працівників КІ зокрема. Методологічно це зумовлено тим, що їхній СЗ переважно розглядається лише як складник державної політики щодо осіб з інвалідністю, що не дає змоги повною мірою врахувати специфіку їхнього правового становища. Між тим слід мати на увазі, що статус таких працівників формується на перетині трудових гарантій, соціального забезпечення та вимог безперервного функціонування об'єктів КІ. При цьому особливої актуальності ця проблема набула в умовах пандемії COVID-19, а тим більше – під час повномасштабної війни, коли працівники критичних служб, забезпечуючи життєдіяльність суспільства, нерідко зазнають поранень, професійних ушкоджень та інших наслідків, що можуть призводити до інвалідності. За цих умов ефективність СЗ має оцінюватися не формальною наявністю гарантій, а реальною здатністю правового механізму забезпечити збереження трудового потенціалу, повернення до праці, адаптацію робочого середовища та недискримінаційну участь таких осіб у функціонуванні КІ. Разом із тим, слід констатувати, що вказане убачається неможливим без формування режиму належної охорони фізичного і психічного здоров'я працівників, яке сучасне європейське трудове право розглядає як складову права на безпечні та здорові умови праці [1, с. 77–79]. Закономірним чином особливого значення вказане питання набуває для працівників КІ, діяльність яких пов'язана з постійним психоемоційним навантаженням і підвищеним професійним ризиком.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Комплексний аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що особливості забезпечення СЗ працівників з інвалідністю, які працюють на об'єктах КІ, досі не були предметом окремого наукового дослідження. Разом із тим це питання може бути розкрито на підставі аналізу чинного законодавства, а також наукових позицій учених, які досліджували окремі аспекти СЗ працівників загалом і працівників з інвалідністю зокрема (серед яких В. Белоусов, В. Венедіктов, В. Гаврилюк, В. Гладкий, О. Горностай, М. Іншин, Б. Лідіч, Л. Малюга, С. Прилипко, О. Середа, Д. Сіроха, А. Соцький, О. Станіславчук, О. Ярошенко та ін.).

Мета статті полягає у з'ясуванні особливостей сучасного стану забезпечення СЗ працівників з інвалідністю, які працюють на об'єктах КІ. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) окреслити особливості соціально-правового статусу працівників КІ з інвалідністю; 2) визначити ключові проблеми їх СЗ; 3) проаналізувати доступність компенсацій, реабілітації й повернення до праці.

Виклад основного матеріалу. Комплексний аналіз чинного законодавства та наукових підходів до проблематики СЗ працюючих осіб з інвалідністю [див., напр.: 2–4] дає підстави стверджувати, що однією з ключових проблем СЗ працівників з інвалідністю, працюючих на об'єктах КІ, є неспроможність діючого правового механізму належно врахувати зростання кількості таких працівників, насамперед тих, які набули інвалідності внаслідок повномасштабної війни. Як убачається, це зумовлює необхідність подальшої диференціації трудового й соціального права, обумовленої як розвитком соціального права та багатокладної економіки [5, с. 33], так і реалізацією принципу адресності СЗ відповідно до європейської моделі «держави рівності» [6, с. 173]. Між тим сучасний механізм СЗ не враховує істотних змін у кадровому складі секторів КІ, що свідчить про структурну невідповідність між новими соціальними ризиками та наявними формами їх компенсації. У значній мірі поглиблює цю проблему й те, що модель управління КІ переважно спрямовується на технічні, безпекові та організаційні аспекти безперервного функціонування об'єктів, тоді як заходи СЗ осіб з інвалідністю залишаються універсальними й не передбачають спеціальних механізмів збереження зайнятості, повернення до праці чи професійної реабілітації в умовах підвищеного ризику. Унаслідок цього гарантії праці, реабілітації, недискримінації та соціальної безпеки нерідко залишаються декларативними, не забезпеченими належними процедурами й інституційними механізмами безпосередньо на об'єктах КІ [див., напр.: 7]. Додатково проблему посилює недосконалість національного трудового законодавства у сфері запобігання дискримінації, домагань і гендерного насильства [8, с. 77–78], що свідчить про потребу розвитку регулювання безпечного психосоціального трудового середовища й профілактики професійного стресу серед відповідного кола працівників. Між тим, слід визнати, що первинний недолік діючого механізму СЗ полягає насамперед у відсутності здатності завчасно прогнозувати наслідки війни для кадрового потенціалу КІ та забезпечувати реабілітаційні й інші соціально-захисні заходи для працівників, які набули інвалідності.

Істотним проявом окресленої проблеми є також відсутність узагальнених даних про кількість працівників КІ, які набули інвалідності внаслідок поранень, професійних ушкоджень, аварій, обстрілів чи інших обставин, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків під час війни. За таких умов: по-перше, неможливо об'єктивно визначити потреби у лікуванні, реабілітації, соціальних виплатах, професійній перепідготовці та подальшому працевлаштуванні, зокрема на об'єктах КІ; по-друге, планування СЗ ґрунтується переважно на загальних статистичних показниках, які не враховують специфіки критично важливих секторів і пов'язаних із ними соціальних ризиків. Цю проблему істотно поглиблює кадрова криза у сфері СЗ, зокрема дефіцит кваліфікованих соціальних працівників [9, с. 444, 447], через що зростання кількості працівників з інвалідністю не супроводжується пропорційним розширенням реабілітаційних програм, професійної перепідготовки, адаптації робочих місць і заходів повернення до праці. У результаті навіть законодавчо гарантовані права таких працівників нерідко залишаються нереалізованими через нестачу ресурсів, кадрів і недосконалість організаційних механізмів.

Наступну групу проблем становлять складнощі встановлення й юридичного підтвердження причинного зв'язку між набуттям інвалідності та виконанням роботи на об'єктах КІ, адже на практиці сам факт отримання працівником поранення, контузії, каліцтва чи іншого ушкодження здоров'я під час виконання трудових обов'язків ще не гарантує реалізації права на СЗ, оскільки для цього необхідно підтвердити зв'язок ушкодження з виконанням роботи, його наслідки у вигляді стійкого обмеження функціонування та встановлення інвалідності. В умовах війни додаткового підтвердження часто потребують обставини отримання ушкодження внаслідок бойових дій, обстрілів чи інших збройних атак. Тобто, як убачається, реалізація права на СЗ залежить від належного документального підтвердження сукупності взаємопов'язаних юридичних фактів, відсутність доказів хоча б одного з яких може істотно ускладнити отримання відповідних гарантій. При цьому слід враховувати, що чинне законодавство передбачає спеціальне розслідування нещасних випадків, пов'язаних із воєнними діями, за результатами якого встановлюється зв'язок події з виробництвом та оформлюється акт за формою Н-1. Утім, проведення такого розслідування нерідко ускладнюється: по-перше, руйнуванням місця події, втратою документації, відсутністю або недоступністю свідків, а також неможливістю безпечного доступу до об'єкта; по-друге, складнощами розмежування повноважень між різними суб'єктами, які підтверджують право працівника на СЗ.

Істотну проблему СЗ працівників з інвалідністю, зайнятих на об'єктах КІ, становить також доступність одноразової грошової допомоги та інших видів соціального забезпечення. Аналіз практики засвідчує, що наявність законодавчо закріпленого права сама по собі не гарантує його своєчасної реалізації, адже вона залежить від чіткості умов надання допомоги, узгодженості дій уповноважених органів, можливості отримання необхідних документів, визначеності процедур і фактичної виплати коштів. Так, у цьому контексті особливе значення має одноразова грошова допомога, передбачена Законом України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів КІ, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України». З цього приводу слід відзначити, що реалізація гарантованого Законом права ускладнюється необхідністю одночасного підтвердження належності працівника до визначеної законом категорії, причинного зв'язку інвалідності з виконанням професійних обов'язків, настання відповідної події у встановлених законом часових і територіальних межах, а також належності об'єкта до КІ. При цьому більшість необхідних документів формується роботодавцем, медичними закладами, комісіями з розслідування нещасних випадків та іншими органами, що підвищує залежність працівника від належного виконання ними своїх повноважень. Додатковою проблемою є й тривалість процедур, адже хоча відповідна заява формально розглядається протягом десяти робочих днів після подання документів, цей строк фактично починає обчислюватися лише після отримання всіх необхідних відповідей на міжвідомчі запити, а виплата здійснюється в порядку черговості та в межах бюджетних асигнувань. Унаслідок цього строк розгляду заяви не збігається зі строком фактичного отримання коштів, що може залишати працівника без необхідної матеріальної підтримки саме в період лікування, реабілітації та адаптації до нового стану здоров'я [10].

Окремою істотною проблемою є також забезпечення безперервності реабілітації, збереження зайнятості та повернення працівника КІ до праці після набуття інвалідності. З цього приводу відзначимо, що належний СЗ такого працівника не повинен завершуватися лікуванням, встановленням інвалідності чи призначенням виплат. За умови збереження здатності й бажання працювати його кінцевим результатом має бути відновлення можливості брати участь у трудовому процесі без загрози подальшого погіршення здоров'я, втрати професійного статусу та необґрунтованого зниження матеріального забезпечення [див., напр.: 11; 12]. При цьому слід наголосити, що чинне законодавство загалом виходить із комплексного розуміння реабілітації, охоплюючи передусім реабілітацію у сфері охорони здоров'я та професійну реабілітацію. Проте законодавче визнання комплексної реабілітації не гарантує її безперервного практичного здійснення, що також є проблемою, яка ускладнюється й тим, що медична реабілітація, встановлення інвалідності, професійна підготовка, визначення можливості продовження

роботи та організація повернення до праці здійснюються різними суб'єктами, у межах окремих процедур і на підставі різних документів. Тому, як убачається, завершення одного етапу реабілітації не завжди своєчасно зумовлює початок наступного, а тому працівник може пройти лікування й отримати реабілітаційні рекомендації, але залишитися без конкретного плану повернення до роботи, строків його реалізації та відповідального суб'єкта, який координував би дії роботодавця, реабілітаційних закладів і органів СЗ.

Висновки. Узагальнення викладеного дає підстави стверджувати, що сучасний стан забезпечення СЗ працівників з інвалідністю, які працюють на об'єктах КІ, не повною мірою відповідає характеру соціальних ризиків, що виникли або істотно посилюються в умовах повномасштабної війни. Насамперед слід відзначити, що існуюча в Україні система СЗ переважно спрямована на забезпечення універсальних соціальних гарантій для осіб з інвалідністю та працівників загалом, однак недостатньо враховує специфіку праці у сфері КІ, яка пов'язана з підвищеною небезпекою, безперервним функціонуванням об'єктів цієї інфраструктури, кадровим дефіцитом і потребою збереження професійного потенціалу постраждалих працівників як складової політики збереження кадрового потенціалу КІ.

При цьому істотними проблемами в розглянутій сфері передусім є: неспроможність правового механізму своєчасно реагувати на зростання кількості працівників КІ, які набули інвалідності; недостатність узагальнених даних про такі випадки; складність юридичного підтвердження причинного зв'язку між ушкодженням здоров'я та виконанням трудових обов'язків; процедурна ускладненість доступу до одноразової грошової допомоги й інших видів соціального забезпечення; відсутність належної безперервності між лікуванням, реабілітацією, встановленням інвалідності, професійним перенавчанням і поверненням до праці. Як убачається, подолання цих проблем потребує формування спеціалізованого механізму СЗ, що належним чином враховуватиме вимоги принципу адресності (без шкоди принципу загальності), а також потребу ефективного узгодження взаємодії суб'єктів системи забезпечення права таких осіб на СЗ. З огляду на це вказаний механізм має забезпечувати зокрема: оперативний облік соціальних ризиків; спрощення процедур доказування причинного зв'язку між роботою у сфері КІ та набутою інвалідністю; гарантовану своєчасність виплат; адаптацію (пристосування) робочих місць; координацію дій роботодавців, медичних, реабілітаційних і соціальних установ; реальне збереження зайнятості та трудового доходу працівників КІ з інвалідністю.

Використана література:

1. Пузанова В. В. Право працівника на психічне здоров'я як інтегративне право в праві ЄС. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 29–30 трав. 2026 року). Суми : СумДПУ, 2026. Т. 1. С. 76–80. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17656954>
2. Гаврилюк В. О. Теоретичні та практичні проблеми соціального захисту працівників публічної служби в Україні. *Ерліхівський журнал*. 2024. № 9. С. 33–37. DOI: <https://doi.org/10.32782/ehrlichsjournal-2024-9.05>
3. Сіроха Д. І. Трудові права інвалідів за законодавством України. *Конвенція ООН про права інвалідів: 4 роки практичної дії* : матеріали Всеукр. конф. ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» (м. Острого, 20–21 верес. 2013 р.). Київ : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2014. С. 51–55.
4. Станіславчук О. В., Ільчишин Я. В., Горностай О. Б. Деякі правові та ергономічні аспекти створення умов праці для працівників з інвалідністю в офісах. *Теорія та практика цивільної безпеки в Україні* : колективна монографія / за наук. ред. В. І. Федорчук-Мороз. Луцьк : РВВ Луцького НТУ, 2020. С. 23–42. DOI: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7434/1/5.pdf>
5. Щербина В. І., Сіроха Д. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Людмила, 2025. 680 с.
6. Гладкий В. В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства* : колективна монографія. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2022. С. 172–194. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6561112>

7. Ikutegbe P., Sheridan L., Gordon R., Randle M. The critical actions employers must take to generate an organisational culture and climate that enables successful employment outcomes for people with disabilities. *Labour and Industry*. 2026. Vol. 36, no. 2. P. 275–284. DOI: <https://doi.org/10.1080/10301763.2026.2654994>
8. Hladky V. Contemporary Models of the Normative Definition and Prohibition of Sexual Harassment. *NaUKMA Research Papers. Law*. 2026. Vol. 17. P. 71–81. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2026.17.71-81>
9. Белоусов В. Д. Соціальна робота як особливий гарант соціальної безпеки держави. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 80, ч. 2. С. 443–448. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.2.71>
10. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2024 році. Київ : Омбудсман України, 2025. 542 с. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/18.06.2025%20Щорічна_доповідь_Уповноваженого_у_2024_році-%20виправлена.pdf
11. Gresse E. The Duty of Employers to Return Disabled Workers Back to Employment: A Comment on the 2023 Draft Regulations on Rehabilitation, Reintegration and Return to Work. *Potchefstroom Electronic Law Journal*. 2025. Vol. 28, no. 1. P. 1–32. DOI: <https://doi.org/10.17159/1727-3781/2025/v28i0a18013>
12. Rissanen P., Pirkola S., Näppilä T., Karolaakso T., Leppänen H., Fröjd S., Autio R. Return to Work or Not: The Paths to Psychiatric Disability and Back. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2025. P. 1–13. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10926-025-10312-4>

References:

1. Puzanova, V. V. (2026). Pravo pratsivnyka na psykhične zdorovia yak intehratyvne pravo v pravi YeS [The employee's right to mental health as an integrative right in EU law]. In *Realii ta perspektyvy rozbudovy pravovoi derzhavy v Ukraini ta sviti: materialy IX Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (Vol. 1, pp. 76–80). SumDPU. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17656954> [in Ukrainian].
2. Gavryliuk, V. O. (2024). Teoretychni ta praktychni problemy sotsialnoho zakhystu pratsivnykiv publichnoi sluzhby v Ukraini [Theoretical and practical problems of social protection of public service employees in Ukraine]. *Erlikhivskyi Zhurnal*, (9), 33–37. DOI: <https://doi.org/10.32782/ehrlchsjournal-2024-9.05> [in Ukrainian].
3. Sirokha, D. I. (2014). Trudovi prava invalidiv za zakonodavstvom Ukraini [Labor rights of disabled persons under the legislation of Ukraine]. In *Konventsiiia OON pro prava invalidiv: 4 roky praktychnoi dii: materialy Vseukr. konf. PVHOI "IR ST Ukraina"* (pp. 51–55). [in Ukrainian].
4. Stanislavchuk, O. V., Ilchyshyn, Ya. V., & Hornostai, O. B. (2020). Deiaki pravovi ta erhonomichni aspekty stvorennia umov pratsi dlia pratsivnykiv z invalidnistiu v ofisakh [Some legal and ergonomic aspects of creating working conditions for employees with disabilities in offices]. In V. I. Fedorchuk-Moroz (Ed.), *Teoriia ta praktyka tsyvilnoi bezpeky v Ukraini: kolektyvna monohrafiia*. RVV Lutskoho NTU. (pp. 23–42). DOI: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7434/1/5.pdf> [in Ukrainian].
5. Shcherbyna, V. I., Sirokha, D. I., & Sotskyi, A. M. (2025). *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk* [Labor law of Ukraine: Textbook] (2nd ed.). Liudmyla. [in Ukrainian].
6. Gladkyi, V. V. (2022). Normuvannia trudovykh prav osib z invalidnistiu: perspektyvy vykorystання v Ukraini dosvidu SShA [Standardization of labor rights of persons with disabilities: Perspectives of using the US experience in Ukraine]. In *Formuvannia suchasnoi paradyhmy rozvytku suspilstva: kolektyvna monohrafiia*. SH NTM "Novyi Kurs" (pp. 172–194). DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6561112> [in Ukrainian].
7. Ikutegbe, P., Sheridan, L., Gordon, R., & Randle, M. (2026). The critical actions employers must take to generate an organisational culture and climate that enables successful employment outcomes for people with disabilities. *Labour and Industry*, 36(2), 275–284. DOI: <https://doi.org/10.1080/10301763.2026.2654994>
8. Hladky, V. (2026). Contemporary Models of the Normative Definition and Prohibition of Sexual Harassment. *NaUKMA Research Papers. Law*, 17, 71–81. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2026.17.71-81>

9. Bielousov, V. D. (2023). Sotsialna robota yak osoblyvyi harant sotsialnoi bezpeky derzhavy [Social work as a special guarantor of social security of the state]. *Naukovyi Visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii: Pravo*, 80(2), 443–448. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.2.71> [in Ukrainian].
10. Verkhovna Rada Ukrainy Upovnovazhenyi z Prav Liudyny [Parliament Commissioner for Human Rights of Ukraine]. (2025). *Shchorichna dopovid Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny pro stan doderzhannia ta zakhystu prav i svobod liudyny i hromadianyna v Ukraini u 2024 rotsi* [Annual report of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights on the state of observance and protection of human and civil rights and freedoms in Ukraine in 2024]. Ombudsman Ukrainy. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/18.06.2025%20Щорічна_доповідь_Уповноваженого_у_2024_році-%20виправлена.pdf [in Ukrainian].
11. Gresse, E. (2025). The Duty of Employers to Return Disabled Workers Back to Employment: A Comment on the 2023 Draft Regulations on Rehabilitation, Reintegration and Return to Work. *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 28(1), 1–32. DOI: <https://doi.org/10.17159//1727-3781/2025/v28i0a18013>
12. Rissanen, P., Pirkola, S., Näppilä, T., Karolaakso, T., Leppänen, H., Fröjd, S., & Autio, R. (2025). Return to Work or Not: The Paths to Psychiatric Disability and Back. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1–13. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10926-025-10312-4>

Lubinet D. V. Specific features of social protection for workers with disabilities employed at critical infrastructure facilities

The article examines the specific features of social protection for workers with disabilities employed at critical infrastructure facilities. It argues that their legal status is formed at the intersection of general labour guarantees, special social security guarantees for persons with disabilities, and the requirements arising from the uninterrupted operation of critical infrastructure. It is emphasised that, in the context of the full-scale war, workers in energy, transport, healthcare, communications, emergency and rescue services, and other critical sectors may sustain wounds, concussion injuries, occupational injuries, and other forms of harm resulting in disability. Accordingly, the effectiveness of their social protection should be assessed not only by the formal existence of benefits or compensation, but also by the capacity of the legal mechanism to preserve labour potential, adapt the working environment, ensure rehabilitation, and support a genuine return to work. The main problems identified include the inability of the current legal mechanism to respond promptly to the growing number of such workers; the lack of consolidated data on these cases; the difficulty of proving a causal link between harm to health and employment duties; the procedural complexity of access to one-off financial assistance; and the absence of continuity between treatment, rehabilitation, disability assessment, professional retraining, and return to work. It is concluded that these problems require a specialised, targeted, and inter-institutionally coordinated mechanism of social protection capable of ensuring timely payments, workplace adaptation, coordination between employers and medical, rehabilitation, and social institutions, and the effective preservation of employment and labour income for such workers.

Key words: critical infrastructure, labour guarantees, one-off financial assistance, rehabilitation, return to work, social protection, social security, workers with disabilities.

Дата першого надходження статті до видання: 21.07.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 04.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 22.09.2026