

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.3>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Бук М.О.,

*кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри соціального права,**Львівський національний університет імені Івана Франка*

ORCID: 0000-0001-8410-9377

Бук М.О. Правове регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні.

У статті з'ясовано основні законодавчі новели у механізмі працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. Встановлено, що державний фонд соціального захисту осіб з інвалідністю є спеціальним фондом Державного бюджету України. Досліджено, що основним джерелом формування коштів державного фонду соціального захисту є внески роботодавців на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю. Аргументовано, що порядок використання коштів державного фонду повинен базуватися на принципі їхнього цільового використання. Наголошено на необхідності розроблення та затвердження Порядку використання коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю.

Досліджено досвід окремих країн у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю та проаналізовано дві моделі державної політики у цій сфері: модель квот – нормативне закріплення певної кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; модель антидискримінаційного підходу – введення до національного законодавства положень, що протидіють дискримінації на ринку праці із позитивним заохоченням роботодавців.

Акцентовано увагу, що працевлаштування осіб з інвалідністю тепер є обов'язком для роботодавців приватного та державного секторів економіки. Проаналізовано зміни, які відбулись у питанні нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема щодо встановлення нормативу у розмірі 2% від кількості працівників для закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів та надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними.

Проведено аналіз механізму здійснення заходів розумного пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю та їхній вплив на зростання працевлаштування таких осіб. Критично проаналізовано положення Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження принципів, критеріїв та меж розумного пристосування та універсального дизайну» під кутом зору ефективного стимулювання роботодавця до працевлаштування осіб з інвалідністю. Досліджено законодавчі положення, які передбачають можливість створення підприємств трудової інтеграції осіб з інвалідністю та підприємств захищеного працевлаштування.

Ключові слова: працевлаштування, особи з інвалідністю, право на працю, працівник, роботодавець, соціальне законодавство, розумне пристосування, соціальний стандарт, соціальне підприємство.

Buk M.O. Legal regulation of employment of persons with disabilities in Ukraine.

The article examines the main legislative innovations in the mechanism of employment of persons with disabilities in Ukraine. It has been established that the state fund for social protection of persons with disabilities is a special fund of the State Budget of Ukraine. It is found that the main source of funding for the state social protection fund is contributions from employers to support the employment of persons with disabilities. It is argued that the procedure for using the state fund should be based on the principle of its targeted use. The need to develop and approve the Procedure for using the state social protection fund for persons with disabilities is emphasized.

The experience of individual countries in the field of employment of persons with disabilities has been studied and two models of state policy in this area have been analyzed: the quota model – the regulatory establishment of a certain number of jobs for the employment of persons with disabilities; the anti-discrimination approach model – the introduction of provisions into national legislation that counteract discrimination in the labor market with positive incentives for employers.

It is emphasized that the employment of persons with disabilities is now mandatory for employers in the private and public sectors of the economy. Changes in the quota for jobs for persons with disabilities

were analyzed, in particular regarding the establishment of a quota of 2% of the number of employees for healthcare facilities, rehabilitation facilities, and social service providers; state, municipal, and non-state enterprises, institutions, and organizations whose main activity is the rehabilitation of persons with disabilities, the training of such persons, or their care.

An analysis was conducted of the mechanism for implementing reasonable workplace accommodations for persons with disabilities and their impact on increasing the employment of such persons. The provisions of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On Approval of the Principles, Criteria, and Limits of Reasonable Accommodation and Universal Design" were critically analyzed from the perspective of effectively incentivizing employers to employ persons with disabilities. The legislative provisions that provide for the establishment of enterprises for the labor integration of persons with disabilities and sheltered employment enterprises are examined.

Key words: employment, persons with disabilities, right to work, employee, employer, social legislation, reasonable accommodation, social standard, social enterprise.

Постановка проблеми. Україна, як держава-учасниця Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (далі – КПОІ) взяла на себе зобов'язання гарантувати здійснення всіма особами з інвалідністю всіх прав людини та основоположних свобод, у тому числі й права на працю. Зокрема, ст. 27 КПОІ «Праця та зайнятість» встановлює, що особи з інвалідністю мають невід'ємне право на працю, в тому числі право на працю в середовищі, яке є відкритим, інклюзивним та доступним для них [1].

Однак, незважаючи на міжнародні зобов'язання, працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні залишається складною соціально-економічною проблемою. За даними KSE Institute, на початок 2025 року в Україні налічується 3,4 млн. осіб з інвалідністю, 16% людей з інвалідністю працездатного віку залучені до ринку праці та лише 16 % вакансій на ринку праці маркуються як доступні для осіб з інвалідністю [2]. Водночас, за даними, які опубліковані на веб-сайті Конфедерації роботодавців України, у липні 2025 року у Європейському Союзі 51,3% осіб з інвалідністю були працевлаштовані [3]. Порівняльний аналіз показників зайнятості осіб з інвалідністю демонструє, що в державах Європейського Союзу правове регулювання у цій сфері є результативнішим, ніж в Україні. Відповідно до ст. 424 Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію) [4] – Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Тому назріла нагальна потреба зміни трудового та соціального законодавства, адже право на працю є одним із фундаментальних прав осіб з інвалідністю, яке забезпечує їм засоби до існування та сприяє їхній соціалізації.

З метою забезпечення зміни державної парадигми щодо сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 р. № 4219 (далі – Закон № 4219) [5], який оновлює норми Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875 (далі – Закон № 875) [6] і передбачає деякі зміни у механізмі працевлаштування осіб з інвалідністю.

Мета дослідження полягає в аналізі законодавчих змін у сфері реалізації особами з інвалідністю права на працю у Законі № 875 та їхнього потенційного впливу на рівень працевлаштованості осіб з інвалідністю в Україні.

Стан опрацювання проблематики. Різні аспекти проблематики ефективного реалізації особами з інвалідністю права на працю є предметом наукового дослідження багатьох науковців: В.М. Андріїва, В.Я. Бурака, І.Г. Козуб, В.Л. Костюка, Л.Ю. Малюги, О.М. Рим, С.М. Синчук, П.Д. Пилипенка, та інших вчених. Однак, тема статті потребує додаткових досліджень, адже механізм працевлаштування осіб з інвалідністю зазнав значних змін із набранням чинності Закону № 4219.

Виклад основного матеріалу. Однією із перших новацій у механізмі працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні є створення державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Це окрема складова Державного бюджету України, основним джерелом формування якої є внески роботодавців на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю, а також штрафи та пеня за несплату чи порушення порядку сплати внесків, благодійні внески, інші не заборонені законом надходження [6]. Кошти цього фонду призначені для використання лише на реалізацію активних програм зайнятості, заходів з підтримки працевлаштування, забезпечення надання соціальних послуг при працевлаштуванні осіб з інвалідністю, а також на виконання інших програм і заходів, спрямованих на соціальний захист осіб з інвалідністю [6].

Порядок використання коштів державного фонду повинен базуватися на принципі їхнього цільового використання та бути деталізованим, в окремому нормативно-правовому акті Кабінету Міністрів України, який на сьогодні ще незатверджений. Наслідком такої прогалини у праві є відсутність правових можливостей виділення коштів на фінансування заходів із забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та неможливість забезпечення контролю за їхнім цільовим використанням. Тому, вважаємо, що першочерговим завданням є розроблення та затвердження Порядку використання коштів державного фонду, у якому, обов'язково, потрібно визначити: головного розпорядника коштів; одержувачів коштів; напрями використання коштів (перелік заходів сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю, які частково визначено у ч. 2 ст. 17 Закону № 875); порядок розподілу коштів на різні види заходів сприяння зайнятості; порядок та строки подання інформації відповідними суб'єктами про використання коштів державного фонду та виконання результативних показників; порядок розміщення державною установою, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю інформації про проведення фінансування.

Наступні зміни у Законі № 875 пов'язані із питанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, сферою поширення обов'язку дотримуватись такого нормативу та відповідальності за його недотримання.

Аналіз досвіду окремих країн, дозволяє виділити дві моделі державної політики у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю: модель квот – нормативне закріплення певної кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; модель антидискримінаційного підходу – введення до національного законодавства положень, що протидіють дискримінації на ринку праці із позитивним заохоченням роботодавців [7, с. 19]. За даними Eurofound (Європейська фундація з покращення умов життя та праці) 23 країни-члени ЄС запровадили системи квот, які сприяють працевлаштуванню людей з інвалідністю та 4 країни (Данія, Фінляндія, Латвія, Швеція) не використовують квот [8, с. 9]. У Франції кожне підприємство зобов'язане надати особам з інвалідністю, які бажають реалізувати своє право на працю, 6% робочих місць. Роботодавець може не виконувати нормативу робочих місць, але тоді він зобов'язаний щомісячно сплачувати відповідну компенсацію органам соціального страхування. Оскільки витрати, які пов'язані із фактичним працевлаштуванням осіб з інвалідністю та витрати на компенсацію неспівмірні, тому, останнім часом, значно скоротилася кількість підприємств, які відмовляють особам з інвалідністю у прийомі на роботу [9]. У Польщі встановлена система квот для працевлаштування людей з інвалідністю в компаніях приватного та державного сектора, штат яких складає більше 25 працівників. У таких компаніях щонайменше, 6% робочих місць повинні займати особи з інвалідністю. Виняток становлять університети, школи, реабілітаційні центри, у них щонайменше 2% робочих місць повинні займати особи з інвалідністю [7, с. 20]. У Польщі кожний роботодавець повинен сплатити спеціальний внесок у Державний фонд реабілітації осіб з інвалідністю. Роботодавець ж звільняється від обов'язкових виплат, якщо: має менш ніж 25 штатних працівників; працівники з інвалідністю вже складають щонайменше 6% або принаймні 2% (для освітніх установ); є неприбутковою установою що здійснює надання соціальних послуг чи є хоспісом; є центром лікування та догляду; є громадським чи неприбутковим організаційним підрозділом, єдиною сферою діяльності якого є соціально-терапевтична реабілітація, освіта людей з інвалідністю або догляд за ними; перебуває в стадії ліквідації або банкрутства; є дипломатичним представництвом, консульською установою або делегацією та закордонною місією [10]. Друга модель – антидискримінаційного підходу є поширеною у Швеції, де один із найвищих показників зайнятості осіб з інвалідністю. Для сприяння виходу осіб з інвалідністю на ринок праці, уряд Швеції залучає приватних провайдерів послуг у цій сфері [7, с. 22-23].

Які ж зміни у цьому контексті відбулись у Законі № 875? По-перше, у ст. 1 Закону № 875 закріплено інше визначення терміну «роботодавець», під яким пропонують розуміти юридичну особу незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, фізичну особу – підприємця, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту), контракту про проходження служби або на інших умовах, передбачених законодавством, крім цивільно-правових договорів, та несуть відповідальність за підприємство та/або установу [6]. Тобто, працевлаштування осіб з інвалідністю тепер є обов'язком для роботодавців приватного та державного секторів економіки. Така законодавча трансформація апробована досвідом європейських країн та відповідає п. «g» ст. 27 КПОІ працевлаштування осіб з інвалідністю у державному секторі, а також положенням Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [11].

Часткові зміни відбулись у питанні нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Зокрема, у ч. 6 ст. 18-2 Закону № 875 встановлено норматив у розмірі 2% від середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за квартал для закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів та надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними. Для решти роботодавців зберігається вимога про норматив у розмірі одного робочого місця для роботодавців у яких кількість працівників становить від 8 до 25 осіб і 4% якщо кількість працівників перевищує 25 осіб, але тепер норматив робочих місць розраховується за квартал, а не за рік [6].

Важливою для забезпечення нормативу робочих місць є норма, яка вказує, що до середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу не включаються штатні одиниці, які відносяться до робіт, професій із важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України (ч. 14 ст. 18-2 Закону № 875). Така норма відповідає положенням КПОІ. Однак проблема полягає у тому, що наразі Перелік таких робіт ще не затверджений, тому можливим є «перевищення» нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі за рахунок робочих місць, які для них недоступні.

Наступне законодавче нововведення пов'язана із реформуванням системи зобов'язувального нормативу. Тепер роботодавців, які не виконали нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю сплачують, замість штрафів, внески до державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Такі внески сплачуються щоквартально у розмірі добутку 40% середньомісячної заробітної плати одного працівника у відповідному кварталі, кількості місяців у кварталі, кількості незаповнених робочих місць для осіб з інвалідністю.

Ще одна законодавча зміна стосується забезпечення застосування у відносинах працевлаштування - п. «і» ст. 27 КПОІ, де зазначено про необхідність застосовувати належні заходи для забезпечення особам з інвалідністю розумного пристосування робочого місця. Відповідно до КПОІ «розумне пристосування» означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невинуватого тягара, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод [1]. Як бачимо, КПОІ не звужує розуміння «розумного пристосування» лише до сфери зайнятості, на відміну від Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, де зазначено, що «необхідно передбачити належні заходи, тобто ефективні та практичні заходи, для адаптації робочого місця до інвалідності, наприклад, адаптації приміщень і обладнання, моделей робочого часу, розподілення завдань або забезпечення ресурсів для підготовки чи інтеграції» [11]. У Законі № 875 термін «розумне пристосування» вживається у значенні, яке наведено у КПОІ. У намаганнях визначити сферу застосування «розумного пристосування» заслуговує на увагу висновок, що розумне пристосування є індивідуальним рішенням у кожному конкретному випадку, але вдале пристосування можна «клонувати» й використовувати в інших аналогічних випадках [12, с. 18].

Важливим кроком на шляху забезпечення ефективного механізму застосування заходів розумного пристосування є ухвалення Кабінетом Міністрів України Постанови № 1673 від 17 грудня 2025 р., яка закріплює принципи, критерії та межі розумного пристосування та універсального дизайну, що застосовуватимуться і під час працевлаштування осіб з інвалідністю. Значущим для роботодавців, в частині гарантії їх прав та інтересів у відносинах зайнятості, є визначення терміну «непропорційний або невинуватий тягар розумного пристосування» під яким пропонують розуміти значні витрати фінансових або інших ресурсів, яких може зазнати суб'єкт впровадження в разі здійснення заходів розумного пристосування, якщо їх залучення є складним або надміру затратним для нього [13]. Тягар доказування непропорційності/невинуватості покладається на самого роботодавця. Також Постанова № 1673 містить перелік факторів, які роботодавець повинен враховувати при визначенні чи становить розумне пристосування непропорційний або невинуватий тягар: а саме: 1) фінансові, матеріальні, організаційні витрати, необхідні для здійснення заходу; 2) фінансово-організаційна спроможність роботодавця; 3) потенційний вплив заходу розумного пристосування на основні процеси та ресурси роботодавця; 4) інші фактори, що мають суттєве значення в конкретній ситуації [13]. Аналіз Постанови № 1673 дозволяє констатувати, що на відміну від Директиви Ради 2000/78/ЄС, у національному законодавстві відсутній фактор – «можливість отримання державного фінансування або будь-якої іншої допомоги». Такий фактор є елементом механізму застосування заходів розумного пристосування у країнах ЄС і сприяє стимулюванню роботодавців працевлаштувати осіб з інвалідністю, про що свідчить досвід, наприклад, Польщі та Швеції [8, с. 21-22; с.27-28], тому вважаємо, що він повинен знайти своє відображення у Постанові № 1673.

У ст. 17-1 Закону № 875 визначено порядок здійснення та приблизний перелік заходів розумного пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю. Зокрема, до таких заходів належать: модифікація існуючого та придбання додаткового обладнання та/або допоміжних засобів, необхідних для виконання роботи (служби) особою з інвалідністю; перенесення робочого або навчального місця до іншого зручного для особи з інвалідністю приміщення чи на інший поверх, запровадження надомної та дистанційної роботи; звуження змісту та/чи зменшення обсягу трудових обов'язків за посадою, яку займає особа з інвалідністю, що не може бути підставою для зменшення розміру оплати праці; зміни робочого або навчального графіка особи з інвалідністю; внесення змін до виробничих процедур, навчального плану та стандартів, затверджених роботодавцем та інші трудові [6]. Однак, потрібно наголосити, що розумне пристосування охоплює не лише заходи у сфері трудових гарантій для осіб з інвалідністю, а й соціальні послуги, наприклад, соціальна послуга персонального асистента (п. 8 ч. 1 ст. 17-1 Закону № 875). Тому й у науковій літературі «розумне пристосування під час працевлаштування осіб з інвалідністю» розглядають як соціальний стандарт, метою якого є забезпечення комплексності соціального захисту осіб з інвалідністю у процесі їхнього працевлаштування [14, с. 224].

Роботодавець може отримати кошти на здійснення заходів розумного пристосування від державної установи, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю у формі компенсації витрат або дотації коштів на здійснення таких заходів, за умови якщо частка співфінансування роботодавцем заходів розумного пристосування становить не менше 10 % їхньої вартості. Підставою для такої компенсації чи дотації є висновок центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення. У законі № 875 зазначено, що під час проведення оцінки та надання висновку відповідний орган оцінює такі фактори: 1) можливість практичного втілення необхідних заходів, їх вплив на процес виробництва; 2) характер і вартість заходів розумного пристосування; 3) участь роботодавця у витратах на розумне пристосування (частка його співфінансування); 4) кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю; 5) строк дії трудового договору, контракту про проходження служби осіб з інвалідністю [6]. Порядок оцінки факторів та надання висновку встановлюється Кабінетом Міністрів України. Однак на сьогодні такий Порядок у законодавстві України відсутній, що унеможливує отримання роботодавцем компенсації витрат чи дотації на здійснення заходів розумного пристосування під час працевлаштування осіб з інвалідністю. Окрім того, аналіз Постанови Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. № 96 [15], яка затверджує Положення про Державну службу України з питань праці (центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення) показує, що повноваження цього органу у сфері зайнятості населення досі залишаються неадаптованими під умови чинного законодавства.

Законом № 4219 передбачено виключення статей 14, 14-1, 14-2 та 14-3, які визначали порядок та особливості реалізації права громадських об'єднань осіб з інвалідністю здійснювати господарську діяльність. Причина таких змін зумовлена неефективним використанням допомоги держави у вигляді пільг зі сплати податків та зборів (обов'язкових платежів). Наприклад, у 2013 р. на підприємствах, які постійно користувались пільгами з оподаткування та регулярно отримували фінансову допомогу, працювало 8344 особи з інвалідністю, а в 2019 р. – 6048. Ба більше, фактично отримана заробітна плата осіб з інвалідністю доволі часто могла бути нижчою від мінімальної заробітної плати [8, с. 59-60]. За результатами звіту Рахункової палати у 2020 р. «Про результати аналізу ефективності виконання державними органами повноважень у частині контролю за обґрунтованістю застосування податкових пільг з податку на додану вартість та податку на прибуток підприємствами та організаціями, які засновані громадськими об'єднаннями осіб з інвалідністю» існуюча система податкових пільг для підприємств та організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю не сприяла створенню нових робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю [16, с. 41]. Натомість, у Законі № 875 закріпили норми, які передбачають можливість створення підприємств трудової інтеграції осіб з інвалідністю та підприємств захищеного працевлаштування. Зазначені норми дозволяють впровадити принцип диференційованого підходу до виконання роботодавцями обов'язку із працевлаштування різних категорій осіб з інвалідністю [14, с. 224]. Водночас їхня практична реалізація наразі не можлива у зв'язку з відсутністю підзаконних нормативно-правових актів, які повинні деталізувати відповідні норми Закону та забезпечити їхнє виконання.

Висновки. Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні є складною для вирішення, особливо в умовах сьогодення коли кількість осіб з інвалідністю зростає чи не щодня. І хоча з 2009 р. Україна визнає положення Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю обов'язковими,

тектонічні зміни у законодавстві, яке забезпечує правове регулювання механізму працевлаштування такої категорії осіб відбулись після набрання чинності Законом № 4219. Основні напрями законодавчих нововведень стосуються: 1) утворення спеціального фонду Державного бюджету України, який формується за рахунок внесків роботодавців на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю, які виникли в результаті трансформації системи зобов'язального нормативу; 2) імплементації у національне законодавство п. «g» ст. 27 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю – «працевлаштування осіб з інвалідністю у державному секторі», що передбачає дотримання вимоги «загального» нормативу робочих місць, у тому числі, роботодавцями державного сектору; встановлення нормативу у розмірі 2 % від кількості працівників для закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів та надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними; 3) створення результативного механізму здійснення заходів розумного пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю; 4) запровадження нових типів соціальних підприємств - трудової інтеграції осіб з інвалідністю та захищеного працевлаштування, які покликані сприяти поступовій інтеграції осіб з інвалідністю на відкритий та інклюзивний ринок праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text. (дата звернення: 10.01.2026).
2. Ukraine Human Capital Chartbook: як людський капітал визначає сценарії розвитку України. 14 травня 2025. URL: <https://kse.ua/ua/about-the-school/news/ukraine-human-capital-chartbook-yak-lyudskiy-kapital-viznachaye-stsenariyi-rozvitku-ukrayini/>. (дата звернення: 10.01.2026).
3. Огляд національної та міжнародної практики підвищення рівня інклюзивності на ринку праці. 2 липня 2025. URL: <https://employers.org.ua/news/id2730>. (дата звернення: 10.01.2026).
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30.11.2015. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011. (дата звернення: 10.01.2026).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю: Закон України від 15.01.2025 р. № 4219. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text> (дата звернення: 10.01.2026).
6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#top>. (дата звернення: 10.01.2026).
7. Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю. Біла книга розроблена в межах діяльності проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні». Квітень 2020. URL: <https://rm.coe.int/white-book-pwd/1680a2ffa9> (дата звернення: 10.01.2026).
8. Аналітична довідка. «З питань доступу до праці людей з інвалідністю». 2024. URL: <https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2025/08/32087.pdf>. (дата звернення: 10.01.2026).
9. Успіхи Франції у працевлаштуванні людей з інвалідністю. URL: <http://prava-lyudyny.org/uspihu-frantsiyi-u-pratsevlashtuvanni-lyudej-z-invalidnistyu/>. (дата звернення: 10.01.2026).
10. Who has to pay contributions to us? URL: <https://www.pfron.org.pl/en/employers/compulsory-contributions/who-has-to-pay-contributions-to-us/>. (дата звернення: 10.01.2026).
11. Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності: Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text. (дата звернення: 10.01.2026).
12. Федорович І. Розумне пристосування. Від теорії до практики. Червень 2017 URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf>. (дата звернення: 10.01.2026).
13. Про затвердження принципів, критеріїв і меж розумного пристосування та універсального дизайну: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 грудня 2025 р. № 1673. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1673-2025-p#Text>. (дата звернення: 10.01.2026).
14. Пилипенко П.Д., Рим О.М., Бурак В.Я. Стандарти соціального захисту осіб з інвалідністю: новели законодавства України. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. No 11. С. 222–225. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-11/51>. URL: http://lsej.org.ua/11_2023/51.pdf. (дата звернення: 10.01.2026).
15. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-p/sp:dark#Text>. (дата звернення: 10.01.2026).

16. Терюханова І.М. Пільгове оподаткування підприємств громадських організацій осіб з інвалідністю: законодавчий аспект соціальної проблеми. Український соціум. 2023. № 4(87). С. 37-49. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2023.04.037>. URL: <https://ukr-socium.org.ua/uk/archive/4-87-2023/pilhove-opodatkuvannia-pidprijemstv-hromadskykh-orhanizatsij-osib-z-invalidnistiu-zakonodavchij-aspekt-sotsialnoi-problemy/>. (дата звернення: 10.01.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: не раніше 10.01.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026

Дата публікації: 2.02.2026

© Бук М.О., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0