



Аналіз Закону України № 4219-IX від 15 січня 2025 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» на предмет його відповідності європейським стандартам

Підготувала

Докторка **Моніка Смуш-Кулеша**

Університет м. Лодзь (Польща),
міжнародна консультантка Ради Європи

серпень 2025 року

*Висловлені в цьому документі думки є відповідальністю авторки та не
обов'язково відображають офіційну політику Ради Європи*

Список скорочень

Закон	Закон № 4219-IX від 15 січня 2025 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю»
РЄ	Рада Європи
Хартія	Європейська соціальна хартія (переглянута)
Комітет	Європейський комітет з соціальних прав
Конвенція ООН	Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю

Зміст

Список скорочень.....	3
Короткий виклад.....	5
Законодавчий процес	6
Звіт Ради Європи 2020 року за результатами оцінки потреб щодо перегляду політики та нормативно-правової бази у сфері забезпечення прав людей з інвалідністю в Україні.....	7
Зобов'язання України за Хартією щодо працевлаштування людей з інвалідністю в Україні (стаття 15§2)	7
Висновки Комітету щодо виконання Україною зобов'язань за статтею 15§2 Хартії	10
Аналіз Закону / коментарі щодо окремих положень Закону	10
Відповідні поняття та визначення	10
Визначення прогресивних елементів та кращих практик.....	11
Виявлення потенційних викликів, прогалин та невідповідностей.....	17
Гендерний вплив Закону.....	20
Рекомендації щодо удосконалення Закону	21
Можливі законодавчі та нормативні зміни, які могли б підвищити ефективність Закону та його відповідність європейським стандартам	21
Інші можливі заходи, які могли б підвищити ефективність Закону та забезпечити відповідність України кращим європейським і міжнародним стандартам	22

Короткий виклад

Цей аналіз Закону України № 4219-IX від 15 січня 2025 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» з точки зору його відповідності європейським стандартам здійснено в межах [проєкту Ради Європи «Посилення соціального виміру в Україні»](#), який впроваджується Радою Європи на виконання [Плану дій Ради Європи для України на 2023-2026 роки «Стійкість, відновлення та відбудова»](#). Проєкт має на меті досягти того, щоб широкі верстви населення та люди з уразливих груп, включаючи постраждале від війни населення в Україні, отримували адресний соціальний захист та підтримку.

Прийняття Закону сприятиме виконанню Україною зобов'язань перед Радою Європи та Європейським Союзом щодо заборони дискримінації людини, зокрема, за станом здоров'я/інвалідністю, а також забезпечить права людей з інвалідністю на самостійність, соціальну та професійну інтеграцію, участь у житті суспільства тощо.

Закон вносить зміни до низки нормативних актів для посилення прав людей з інвалідністю на працю. Зокрема, Закон підвищує гарантії працевлаштування для людей з інвалідністю за допомогою:

- запровадження фінансової компенсації за роботу асистентів для людей з інвалідністю під час їхньої зайнятості з боку державної установи, що здійснює заходи соціального захисту та надає соціальні послуги людям з інвалідністю;
- створення додаткових гарантій щодо відшкодування коштів державною установою, що здійснює заходи соціального захисту та надає соціальні послуги людям з інвалідністю, для їхньої професійної підготовки, а також для адаптації робочих місць;
- запуск державних та місцевих програм сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю;
- зміни умов надання квот на працевлаштування людей з інвалідністю, зокрема покладення обов'язку щодо забезпечення зайнятості на державні та комунальні установи й органи, а також удосконалення порядку стягнення коштів за порушення умов квотування;
- зміни щодо умов сплати роботодавцями внесків до державного цільового фонду соціального захисту людей з інвалідністю, що сприятиме його поповненню;
- скасування багатьох обмежень щодо працевлаштування людей з інвалідністю;
- заміна штрафів цільовим внеском;
- певні кроки для мотивації працевлаштування людей з інвалідністю.

Щодо прогалін, то більшість із них стосуються одного з ключових елементів Закону, а саме принципів, критеріїв та меж розумного пристосування та процедури отримання коштів на необхідні пристосування. Важливими питаннями також залишаються механізми забезпечення виконання Закону. Ще одним невирішеним питанням є те, як будуть сформульовані зміни до податкових пільг у змінах до Податкового кодексу.

Підсумовуючи, прийняття Закону є важливим першим кроком у правильному напрямку. Однак слід розуміти, що Закон є рамковим, і що попереду ще багато роботи.

Законодавчий процес

1 березня 2025 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15 січня 2025 року №4219-ІХ. Він спрямований на створення умов для реалізації права людей з інвалідністю на працю та, за певними винятками, вводиться в дію з 1 січня 2026 року.

Закон спрямований на посилення захисту трудових прав людей з інвалідністю та сприяння їхній інтеграції на ринок праці. Він вносить зміни до багатьох законів, зокрема до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Структурно Закон складається з двох основних блоків: зміни до Кодексу законів про працю України щодо заборони дискримінації за ознакою інвалідності у сфері зайнятості, та реалізації трудових прав, та зміни до спеціального закону про соціальний захист людей з інвалідністю щодо квотування зайнятості та створення адаптованих робочих місць.

Ключові нововведення включають:

- скасування багатьох обмежень щодо працевлаштування людей з інвалідністю,
- цільові внески замість штрафів за недотримання квот,
- запровадження механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для людей з інвалідністю понад встановлені квоти,
- посилення відповідальності роботодавців у випадках недотримання стандартів працевлаштування людей з інвалідністю на робочому місці,
- розумне пристосування та компенсація за нього,
- розширення переліку гарантій для людей з інвалідністю щодо працевлаштування та збереження робочих місць,
- залучення органів державної влади та органів місцевого самоврядування до виконання вимог щодо працевлаштування.

Цей Закон є результатом багаторічних зусиль численних установ та організацій, спрямованих на втілення реформи зайнятості для людей з інвалідністю в реальність. Одним із ключових елементів, що стали основою для реформи, стала Біла книга «Забезпечення права на працю людей з інвалідністю», підготовлена на початку 2020 року за підтримки Ради Європи. Після цього, у червні 2021 року, розпочалася робота над комплексним та системним законопроектом № 5344(-д), який протягом чотирьох років пройшов багато етапів до його остаточного ухвалення та підписання Президентом України. Процес розробки Закону був інклюзивним – організації, що представляють людей з інвалідністю, були залучені до його розробки на всіх етапах, причому багато різних організацій зробили свій внесок у остаточний вигляд закону. Однак не всі запропоновані ними поправки вдалося врахувати.

Стверджується, що прийнятий закон зробить значний внесок у наближення умов працевлаштування людей з інвалідністю в Україні до європейських стандартів, де працевлаштовано понад 50% людей з інвалідністю. В Україні цей показник становить близько 16%.

Звіт Ради Європи 2020 року за результатами оцінки потреб щодо перегляду політики та нормативно-правової бази у сфері забезпечення прав людей з інвалідністю в Україні

На основі дослідження, проведеного групою експертів у 2020 році, Рада Європи того ж року опублікувала «[Звіт за результатами оцінки потреб щодо перегляду політики та нормативно-правової бази у сфері забезпечення прав людей з інвалідністю в Україні](#)». У звіті оцінено ситуацію щодо прав людей з інвалідністю в Україні відповідно до статті 15 Хартії, визначено найактуальніші питання та перераховано рекомендації для уряду України, які слід виконати для забезпечення відповідності нормативно-правових актів України статті 15 Хартії.

Згідно зі звітом, у 2020 році українське законодавство не повністю відповідало європейським вимогам статті 15 Хартії. Для його узгодження зі стандартами Хартії експерти рекомендували таке:

- внесення змін до юридичних визначень понять «інвалідність» та «особи з інвалідністю» відповідно до міжнародних стандартів, зокрема стандартів Ради Європи;
- зміна системи квот для працівників з інвалідністю. Слід переглянути систему штрафів за порушення встановленого відсотка працівників з інвалідністю таким чином, щоб забезпечити прозоре використання коштів, сплачених у разі порушення квот, на підтримку працівників з інвалідністю. Доцільним є розгляд питання про створення спеціального фонду у формі установи, що здійснювала б діяльність у сфері захисту прав людей з інвалідністю. При цьому як приклад наведено польське законодавство — Закон «Про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування осіб з інвалідністю» від 27.08.1997 р. у актуальній редакції. Це мало передбачити:
- запровадження принципу розумного пристосування з метою забезпечення можливості виконання трудових обов'язків людьми з інвалідністю;
- запровадження гнучких форм зайнятості, зокрема дистанційної та надомної роботи;
- створення агентств тимчасового працевлаштування;
- посилення участі громадських організацій, що представляють людей з інвалідністю, у процесі законотворення. Рекомендовано, щоб мінімальний рівень залучення таких організацій до консультацій щодо проектів законів у сфері соціальних прав ґрунтувався на принципі «нічого про нас без нас».

Зобов'язання України за Хартією щодо працевлаштування людей з інвалідністю в Україні (стаття 15§2)

Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) 21 грудня 2006 року, прийнявши 76 з 98 положень Хартії. Вона не прийняла систему колективного оскарження. Хартія автоматично інтегрована до національного законодавства.

Таблиця прийнятих положень											
1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.3	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3

19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3				Сірим зазначено прийняті положення						

Відповідно до статті 15§2 Хартії Україна зобов'язана сприяти доступові до працевлаштування усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців наймати на роботу людей з інвалідністю, зберігати працевлаштованими людей з інвалідністю та пристосовувати умови праці до потреб людей з інвалідністю, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, облаштовувати та створювати захищене працевлаштування з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та супроводу.

Стаття 15, встановлюючи окреме право на професійну підготовку, перепідготовку та підтримку для людей з фізичними та психічними порушеннями, має на меті забезпечити їм підвищений захист у сфері, зокрема зайнятості, де вони є більш вразливими, ніж решта робочої сили¹. Відповідно до підходу, закріпленого у Статті 15, Держава-Сторона зобов'язана вживати заходів, що сприяють повній та активній участі людей з інвалідністю у житті спільноти².

Стаття 15§2 зобов'язує Держави-Сторони сприяти рівному та ефективному доступу людей з інвалідністю до працевлаштування на відкритому ринку праці³. Вона застосовується до людей з фізичними та/або інтелектуальними порушеннями⁴.

Це зобов'язання не зменшується в умовах кризової ситуації у сфері охорони здоров'я⁵. Воно вимагає від держав вживати заходів щодо розумного пристосування, необхідних для забезпечення захисту людей з інвалідністю від ризиків, пов'язаних з вірусом, у контексті робочого середовища (включаючи переміщення на роботу та з роботи)⁶.

Держави-Сторони повинні систематично надавати актуальні дані щодо загальної кількості людей з інвалідністю (включаючи осіб працездатного віку); тих, хто працевлаштований (на відкритому ринку праці та у захищеному працевлаштуванні); тих, хто користується заходами сприяння працевлаштуванню; тих, хто шукає роботу; тих, хто є безробітним, а також щодо загального показника переходу людей з інвалідністю із захищеного працевлаштування на відкритий ринок праці⁷.

Що стосується правової бази, відповідно до стандартів, встановлених у статті 15§2 Хартії, законодавством має бути заборонена дискримінація за ознакою інвалідності з метою створення реальної рівності можливостей на відкритому ринку праці. Згідно зі статтею 15§2, законодавство про недискримінацію повинно включати положення про адаптацію умов праці (розумне пристосування) та надавати ефективний засіб захисту тим, кого було незаконно дискриміновано⁸. Крім того, роботодавці зобов'язані вживати заходів відповідно до вимоги розумного пристосування, щоб забезпечити ефективний доступ до працевлаштування та

¹ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

² Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

³ Висновки XX-1 (2012), Чехія

⁴ Висновки I (1969), Заява про тлумачення статті 15§2

⁵ Заява щодо Covid-19 та соціальних прав, прийнята 24 березня 2021 року

⁶ Заява щодо Covid-19 та соціальних прав, прийнята 24 березня 2021 року

⁷ Висновки XX-1 (2012), Чехія; Висновки 2012, Кіпр

⁸ Висновки XIX-1 (2008), Чехія

зберегти зайнятість людей з інвалідністю, зокрема тих, хто набув інвалідність під час роботи внаслідок виробничої травми або професійного захворювання⁹.

Оскільки люди з інвалідністю менше працевлаштовуються на відкритому ринку праці порівняно з іншими, криза, така як пандемія COVID-19, може маргіналізувати їх ще більше¹⁰. У такій ситуації Держави-Сторони повинні, по-перше, забезпечити компенсацію втрат робочих місць та доходів людей з інвалідністю за рахунок належних виплат соціального страхування, а по-друге, посилити зусилля з інтеграції людей з інвалідністю на ринок праці¹¹. Зокрема, умови пандемії підкреслили важливість того, щоб національне законодавство зобов'язувало роботодавця вживати заходів відповідно до вимоги розумного пристосування для забезпечення ефективного доступу до працевлаштування та збереження на роботі людей з інвалідністю¹².

Що стосується доступу людей з інвалідністю до працевлаштування, ефективне здійснення права людей з інвалідністю на професійну підготовку та реабілітацію вимагає вжиття конкретних заходів. За необхідності ці заходи можуть мати форму позитивних дій, спрямованих на підвищення «працевлаштовуваності» людей з інвалідністю та їхнього доступу до роботи й здатності залишатися на ній¹³. Політика зайнятості для людей з інвалідністю повинна дозволяти їм використовувати свої навички, пропонуючи робочі місця, що відповідають їхньому трудовому потенціалу в умовах звичайного робочого середовища¹⁴. Крім того, слід приділяти особливу увагу захисту людей, які стали отримали інвалідність внаслідок виробничої травми або професійного захворювання¹⁵.

Конкретне врахування інвалідності у сфері зайнятості передбачає відповідальність усіх її учасників, тобто держави, роботодавців та профспілок¹⁶. Метою цього положення Хартії є досягнення рівних можливостей працевлаштування для людей з інвалідністю, що передбачає не лише переосмислення самого поняття «інвалідність», а й засобів забезпечення участі людей з інвалідністю у житті громади на рівних умовах¹⁷.

Держави-Сторони користуються певною свободою дій щодо інших заходів, які вони вживають для сприяння доступу до працевлаштування людей з інвалідністю. Стаття 15§2 не вимагає запровадження квот, але коли така система застосовується, її ефективність враховується під час оцінки відповідності статті 15§2¹⁸.

Стаття 15§2 Хартії вимагає, щоб люди з інвалідністю були працевлаштовані в звичайному робочому середовищі, за винятком випадків, коли це неможливо з огляду на характер їхньої інвалідності¹⁹. У таких виняткових ситуаціях може передбачатися захищене працевлаштування²⁰.

⁹ Висновки 2007 року, Заява про тлумачення статті 15§2

¹⁰ Заява щодо Covid-19 та соціальних прав, прийнята 24 березня 2021 року

¹¹ Заява щодо Covid-19 та соціальних прав, прийнята 24 березня 2021 року

¹² Заява щодо Covid-19 та соціальних прав, прийнята 24 березня 2021 року

¹³ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

¹⁴ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

¹⁵ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

¹⁶ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

¹⁷ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

¹⁸ Висновки XIV-2 (1998), Бельгія

¹⁹ Висновки 2005, Естонія

²⁰ Висновки 2005, Естонія

Ці заклади захищеного працевлаштування повинні бути спрямовані на допомогу своїм бенефіціарам у виході на відкритий ринок праці²¹.

Люди, які працюють у закладах (підприємствах) захищеного працевлаштування, де основною діяльністю є виробництво, мають право на гарантії, що випливають із базових положень трудового законодавства, і зокрема — на право на справедливий винагороду та право на участь у профспілці²².

Висновки Комітету щодо виконання Україною зобов'язань за статтею 15§2 Хартії

У Європейській соціальній хартії зазначено, що Держави-Сторони повинні забезпечити ефективний доступ до відкритого ринку праці для людей з інвалідністю. На жаль, згідно з висновками Європейського комітету з соціальних прав у 2020 році, Україна цього не забезпечила.

Між 2008 і 2025 роками Україна подала 15 національних доповідей щодо застосування Хартії. [12-й звіт](#), поданий 21 січня 2020 року, стосується прийнятих положень, зокрема статей 15§1, 15§2 та 15§3. [Висновки](#) щодо цих положень були опубліковані у березні 2021 року.

Посилаючись на статтю 15§2, яка встановлює право людей з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства з точки зору працевлаштування, Комітет виявив невідповідність Хартії на тій підставі, що:

- працевлаштування людей з інвалідністю не було ефективно гарантовано;
- не було встановлено, що зобов'язання щодо забезпечення розумного пристосування було ефективно гарантовано.

Такі ж висновки були озвучені Комітетом у 2016 році. Комітет послався на [Заключні зауваження Комітету ООН з прав осіб з інвалідністю](#) (CRPD/C/UKR/CO/1, вересень 2015 р.), де зазначено, що Комітет ООН стурбований тим, що більшість людей з інвалідністю в Україні залишаються безробітними. Крім того, Комітет був стурбований відсутністю можливостей працевлаштування для людей з інтелектуальними та психосоціальними порушеннями та відсутністю політики чи програм підтриманої зайнятості на відкритому ринку праці.

Аналіз Закону / коментарі щодо окремих положень Закону

Відповідні поняття та визначення

Вносячи зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» змінює деякі визначення та вводить нові визначення ключових термінів, що використовуються в законі, включаючи визначення, серед іншого, «особа з інвалідністю» та «робоче місце особи з інвалідністю» (стаття 1).

Відповідно до нової редакції статті 1 пункту 7 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» терміни «розумне пристосування», «універсальний

²¹ Висновки 2005, Естонія

²² Висновки XVII-2 (2005), Чехія

дизайн» та «дискримінація за ознакою інвалідності» вживаються в цьому Законі у значеннях, наведених у Конвенції ООН, а термін «інвалідність» — у значенні, наведеному в Законі України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні».

«Особа з інвалідністю» означає **особу із стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями**, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати її повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Таке визначення замінило попереднє, у якому йшлося про «розлад функцій організму».

Зміни у досліджуваній сфері оцінюються як прогресивні, а нові визначення — як такі, що відповідають стандартам міжнародних договорів, включаючи, перш за все, Європейську соціальну хартію. Комітет неодноразово наголошував на важливості переходу від медичного визначення інвалідності до соціального визначення²³. Стаття 1 Конвенції ООН чітко закріплює цю тенденцію, наголошуючи, що до кола людей з інвалідністю належать люди з тривалими порушеннями, зокрема фізичними, психічними чи інтелектуальними, які у взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства на рівних засадах з іншими. Закон, що аналізується, запроваджує визначення, яке відповідає цим міжнародним стандартам.

Пропонуємо розглянути поняття «дискримінація за ознакою інвалідності» у значенні, наведеному в Конвенції ООН. Стаття 2 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, яка забороняє дискримінацію «за ознакою інвалідності», може тлумачитися як така, що виходить за межі визначення, закріпленого у статті 1 Конвенції, шляхом охоплення людей, які мали інвалідність у минулому, але й надалі зазнають негативного ставлення, а також людей, які ніколи не мали інвалідності, проте можуть сприйматися іншими як такі, що її мають (англ. «the so-called attitudinally disabled»)²⁴. Таке саме розуміння дискримінації за ознакою інвалідності поділяє й Комітет. Це слід враховувати при тлумаченні статті 2 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» зі змінами, внесеними Законом України № 4219-IX від 15 січня 2025 року.

Визначення прогресивних елементів та кращих практик

Закон 2025 року, яким вносяться зміни, **містить низку прогресивних положень, спрямованих на реформування сфери працевлаштування людей з інвалідністю**, та змінює підхід до їхньої зайнятості на більш підтримуючий. Нижче наведено найважливіші зміни.

- 1. Розширення можливостей працевлаштування для людей з інвалідністю в усіх сферах, включаючи державне управління та місцеве самоврядування**, що слід оцінювати як прогресивне та таке, що відповідає кращим європейським практикам (стаття 17).

Стаття 15§2 Хартії передбачає, що Держави-Сторіни повинні сприяти рівному та ефективному доступу до зайнятості на відкритому ринку праці для людей з інвалідністю²⁵. Вона стосується людей з фізичними та/або інтелектуальними порушеннями²⁶. Обсяг цього зобов'язання не

²³ Висновки 2020, Тлумачення статті 15§1

²⁴ Висновки 2020, Тлумачення статті 15§1

²⁵ Висновки XX-1 (2012), Чехія

²⁶ Висновки I (1969), Тлумачення статті 15§2

зменшується під час криз у сфері охорони здоров'я²⁷, військових дій та війни. Для ефективного здійснення права людей з інвалідністю на професійну підготовку та реабілітацію необхідно вживати конкретних заходів, які за потреби можуть набувати форми позитивних дій, спрямованих на підвищення «працевлаштовуваності» людей з інвалідністю та їхнього доступу до зайнятості й здатності залишатися працевлаштованими. Політика у сфері зайнятості людей з інвалідністю має забезпечувати можливість використання ними своїх навичок шляхом надання робочих місць, які відповідають їхньому потенціалу зайнятості у звичайному робочому середовищі²⁸.

2. **Переформулювання принципів рівності, заборони дискримінації та обов'язку держави вживати позитивних заходів у відповідності до кращих європейських стандартів, зокрема стандартів Європейської соціальної хартії.** Зауважимо, що концепція дискримінації за ознакою інвалідності визначена так, що **включає будь-яку форму дискримінації, а також необґрунтовану відмову у наданні розумного пристосування та відмову у працевлаштуванні людини з інвалідністю через необхідність вдатися до розумного пристосування і фінансувати відповідні заходи** – усе це забороняється законом (стаття 17).

Хартія передбачає, що держави повинні ефективно захищати право на рівність та недискримінацію. Цей обов'язок передбачає, зокрема, усунення всіх форм дискримінації (прямої або непрямої) у сфері зайнятості, незалежно від правової природи трудових відносин²⁹. Дискримінація може проявлятися як у різному ставленні до людей у однакових ситуаціях, так і у однаковому ставленні до людей у різних ситуаціях³⁰. Різниця у ставленні до людей у порівнюваних ситуаціях є дискримінацією, що порушує Хартію, якщо вона не переслідує законної мети та не ґрунтується на об'єктивних та розумних підставах³¹. Непряма дискримінація може виникати також через неврахування всіх відповідних відмінностей або через невжиття належних заходів для забезпечення того, щоб права та колективні переваги, доступні всім, були реально доступними для всіх.³²

3. **Положення, що скасовує законодавчі обмеження щодо працевлаштування людей з інвалідністю в багатьох професіях – як наслідок, люди з інвалідністю можуть працювати на будь-якій роботі, крім тієї, яка їм прямо протипоказана за станом здоров'я.** Такі ж правила працевлаштування людей з інвалідністю застосовуються до приватного та державного секторів економіки (стаття 17).

4. **Модифікація режиму квотування з поступовим запровадженням антидискримінаційного підходу шляхом заміни системи адміністративно-**

²⁷ Заява щодо Covid-19 та соціальних прав, прийнята 24 березня 2021 року

²⁸ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15

²⁹ Syndicat national des professions du tourisme проти Франції, скарга № 6/1999, рішення по суті від 10 жовтня 2000 р., §24; Висновки XVI-1 (2002), Ісландія

³⁰ Міжнародна федерація з прав людини (FIDH) проти Бельгії, скарга № 62/2010, рішення по суті від 21 березня 2012 року, §49

³¹ Syndicat national des professions du tourisme проти Франції, скарга № 6/1999, рішення по суті від 10 жовтня 2000 р., §25

³² Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) проти Італії, скарга № 91/2013, рішення по суті від 12 жовтня 2015 р., §237

економічних санкцій сплатою роботодавцями цільового внеску. Цільовий внесок сплачується всіма роботодавцями, незалежно від форми власності та сфери діяльності. **Роботодавці можуть обрати один із двох варіантів підтримки людей з інвалідністю:** працевлаштування людей з інвалідністю відповідно до встановлених квот або сплата внеску на підтримку працевлаштування людей з інвалідністю, який замінить існуючий штраф за недотримання квот. **Санкції у вигляді штрафів** накладаються на роботодавців у разі невиконання ними нормативу працевлаштування людей з інвалідністю та **несвоєчасної або неповної сплати внеску** до державного фонду.

Згідно з Хартією, Держави-Сторони мають певну свободу дій щодо заходів, які вони вживають для сприяння доступу до працевлаштування людей з інвалідністю. Стаття 15§2 не вимагає запровадження квот, але, коли така система застосовується, її ефективність враховується під час оцінки відповідності статті 15§2. Таким чином, метою статті 15§2 Хартії є досягнення рівних можливостей працевлаштування для людей з інвалідністю шляхом не лише переосмислення самої інвалідності, але й засобів забезпечення участі людей з інвалідністю в житті громади на рівних умовах³³.

5. **Акумуляування коштів, отриманих** від сплати цільових внесків до державної установи, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами людей з інвалідністю. Ці кошти **можуть бути спрямовані виключно на цілі, що прямо чи опосередковано пов'язані з працевлаштуванням людей з інвалідністю.** Такі цілі включають забезпечення розумного пристосування, надання допоміжних послуг на робочому місці або оплату праці спеціалістів, які працюють у сфері підтриманої зайнятості як постачальники послуг для людей з інвалідністю (стаття 11-1).
6. **Запровадження права органів місцевого самоврядування створювати спеціальні фонди для реалізації місцевих програм соціального захисту** окремих категорій населення, які є частиною спеціального фонду місцевого бюджету. Відповідно до статті 11 Закону, порядок та умови витрачання таких коштів мають визначатися органами місцевого самоврядування з урахуванням пропозицій громадських об'єднань людей з інвалідністю.
Органи місцевого самоврядування можуть самостійно чи із залученням людей з інвалідністю, у тому числі громадських об'єднань, які представляють людей з інвалідністю, визначати заходи підтримки зайнятості людей з інвалідністю в межах місцевих програм (стаття 11).
7. **Введення процедури здійснення заходів розумного пристосування.** Такі заходи здійснюються у разі потреби, визначеної роботодавцем, за його рахунок, за рахунок коштів державного фонду, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством. Такі заходи повинні відповідати державним стандартам з обладнання робочого місця для різних видів втрати функціоналу. Метою є створення рівних умов для людей з інвалідністю щодо працевлаштування, праці, проходження професійного навчання та просування по роботі чи службі. Згідно зі статтею 17-1

³³ Висновки XIV-2 (1998), Заява про тлумачення статті 15.

Закону, роботодавці зобов'язані забезпечити належні умови на робочому місці для людей з інвалідністю (наприклад, придбати спеціальне обладнання, змінити обсяг обов'язків тощо). **Приклади заходів розумного пристосування наведені в законі, що надає цьому положенню додаткової цінності. Разом з тим перелік не є вичерпним, що є важливим для забезпечення гнучкості щодо індивідуальних потреб, заохочення інновацій та запобігання будь-якому виключенню.** Кошти на впровадження заходів щодо розумного пристосування можуть бути отримані від державної установи, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами людей з інвалідністю (у формі компенсації або дотацій), однак щонайменше 10 відсотків витрат на впровадження цих заходів має покривати роботодавець. **Закон передбачає вичерпний перелік підстав для відмови у наданні такої компенсації чи дотацій – аспект, який слід оцінювати позитивно, оскільки він зменшує ризик нерівності** (стаття 17, стаття 17-1).

8. **Фінансування адаптації робочого місця** – Закон запроваджує державні стандарти облаштування робочого місця для різних видів втрати функціоналу. Роботодавець може отримати компенсацію за використання працівником з інвалідністю розумних пристосувань на робочому місці зі спеціально створеного фонду, що формується за рахунок цільових внесків.
9. **Запровадження обов'язку роботодавця повідомляти людині з інвалідністю про причини відмови в укладенні трудового договору або переведенні цієї людини на іншу посаду (тобто просування по службі) у письмовій формі або у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг»** – зміна, яку слід відзначити як прогресивну та таку, що відповідає кращим європейським практикам (стаття 17).

Згідно зі статтею 15§2, антидискримінаційне законодавство повинно включати коригування умов праці (розумне пристосування) та надавати ефективний засіб правового захисту тим, хто, як встановлено, зазнав незаконної дискримінації.³⁴

10. **Встановлення спеціального захисту для людей, які отримали інвалідність під час виконання своїх обов'язків внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.** Згідно з новою статтею 18, якщо працівник став людиною з інвалідністю внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, відповідний роботодавець зобов'язаний забезпечити повернення працівника до роботи, вживши всіх необхідних заходів для розумного пристосування працівника протягом чотирьох місяців з дати повідомлення працівника про його готовність приступити до роботи або з дати фактичного повернення працівника до роботи (стаття 18).

Згідно зі статтею 15§2, роботодавець зобов'язаний вживати заходів відповідно до вимоги розумного пристосування для забезпечення ефективного доступу до працевлаштування та збереження на роботі людей з інвалідністю, зокрема людей, які отримали інвалідність під час

³⁴ Висновки XIX-1 (2008), Чехія

виконання своїх обов'язків внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання³⁵.

11. **Посилені стимули для працевлаштування людей з важкими функціональними порушеннями.** Відповідно до статті 18-2, роботодавцям, які наймають людину з інвалідністю першої чи другої групи (люди з інвалідністю з порушеннями зору або психічними порушеннями), буде зараховано два робочі місця замість одного згідно з квотами зайнятості. Це положення спрямоване на заохочення створення робочих місць для людей у важких життєвих обставинах і таким чином є прогресивним заходом, що відповідає кращим європейським практикам (стаття 18).

Відповідно до статті 15§§1-3, заходи також повинні бути зосереджені на боротьбі з дискримінацією щодо осіб з інвалідністю з особливо вразливих груп, таких як етнічні меншини, роми, шукачі притулку та мігранти, та на забезпеченні рівних можливостей для них.³⁶

12. **Посилена координація між органами державної влади.** Створено механізм обміну інформацією між Службою зайнятості, Пенсійним фондом та державною установою, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами людей з інвалідністю. Механізм сприятиме кращій ідентифікації людей з інвалідністю, які шукають роботу, та їхньому зв'язку з відповідними можливостями працевлаштування — це слід підкреслити як особливо вагомий захід в контексті ефективності Закону (стаття 18-2, стаття 19).

Стаття 15§2 Хартії вимагає від Держав-Сторін сприяти **рівному та ефективному** доступу до зайнятості на відкритому ринку праці для людей з інвалідністю. Мета та завдання Хартії як інструменту захисту прав людини полягає в захисті прав не лише в теорії, а й на практиці³⁷. Реалізація положень Хартії вимагає від Держав-Сторін не лише запровадження відповідних правових заходів, але й вжиття практичних дій для забезпечення повної реалізації прав, визнаних у Хартії³⁸.

13. **Посилений соціальний діалог та гарантії участі організацій, що представляють людей з інвалідністю, у процесі прийняття рішень щодо їхніх прав та інтересів.** Відповідно до статті 12 центральні і місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування залучають представників громадських об'єднань людей з інвалідністю до підготовки рішень щодо прав та інтересів людей з інвалідністю (стаття 12).

³⁵ Висновки 2007 року, Заява про тлумачення статті 15§2

³⁶ Висновки 2020, Андорра

³⁷ Міжнародна комісія юристів (МЦ) проти Португалії, скарга № 1/1998, рішення по суті від 9 вересня 1999 року, §32; Європейська федерація національних організацій, що працюють з бездомними (FEANTSA) проти Словенії, скарга № 53/2008, рішення по суті від 8 вересня 2009 року, §28

³⁸ Міжнародна асоціація аутизму в Європі проти Франції, скарга № 13/2002, рішення по суті від 4 листопада 2003 року, §53

Стаття 15§3 Хартії вимагає, серед іншого, щоб люди з інвалідністю та організації, що їх представляють, брали участь у розробці та постійному перегляді позитивних дій, а також щоб існував відповідний форум, який би дозволив це робити³⁹.

14. **Запровадження нових послуг для людей з інвалідністю.** Закон передбачає основні соціальні послуги, що підтримують людей з інвалідністю на робочому місці, такі як послуги персонального асистента, допомога в адаптації на робочому місці та переклад жестовою мовою. Ці послуги спрямовані на те, щоб зробити зайнятість доступнішою та сталішою (стаття 17 та стаття 23).
15. **Гарантії консультацій та підтримки роботодавців.** Роботодавці отримуватимуть додаткові послуги, зокрема консультації від Служби зайнятості та Пенсійного фонду, щоб краще зрозуміти процес працевлаштування людей з інвалідністю та способи створення інклюзивних робочих місць. Фінансова підтримка буде доступна, навіть якщо працевлаштування не здійснюється через Службу зайнятості – цей захід слід визнати прогресивним і таким, що пропонує дуже важливі рішення (стаття 18-1, стаття 18-2).
16. **Створення стимулів для роботодавців з метою набуття статусу підприємства/підприємця трудової інтеграції людей з інвалідністю та статусу підприємства захищеного працевлаштування** – шляхом гарантування таким підприємствам/підприємцям прав на пільги із сплати податків і зборів (стаття 19-1, стаття 19-2).
17. **Вимога до державних органів та органів місцевого самоврядування активно працевлаштовувати людей з інвалідністю.** Раніше ці установи мали дотримуватися 4% квоти зайнятості, але це стосувалося лише загального персоналу, а не державних службовців. У результаті люди з інвалідністю здебільшого претендували на низькокваліфіковані посади в державному секторі. Внесення змін до статті 18-2 робить зайнятість у державному секторі більш доступною для людей з інвалідністю (стаття 18-2, стаття 20).
18. **Визначення правових підстав для процедури моніторингу відповідності робочих місць, на яких зайняті люди з інвалідністю, встановленим стандартам,** а також для проведення перевірок роботодавців щодо виконання ними положень Закону. Стаття 19 передбачає правові підстави для затвердження такої процедури Кабінетом Міністрів України (стаття 19).
19. **Правова гарантія доступу до освіти на всіх рівнях, що відповідає здібностям і можливостям людей з інвалідністю без дискримінації, включно з обов'язком забезпечення універсального дизайну та розумного пристосування, а в окремих випадках — наданням переважного доступу.** Цю зміну слід підкреслити, оскільки вона є важливою передумовою підвищення конкурентоспроможності людей з інвалідністю на ринку праці та їхнього працевлаштування на більш оплачуваних робочих місцях відповідно до кращих європейських практик (стаття 21 та стаття 22).

³⁹ Висновки 2020 року, Сербія; Висновки 2005 року, Норвегія; Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав, Рада Європи, грудень 2022 року, с. 140, доступно за посиланням: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

Відповідно до стандартів Хартії, забезпечення права на освіту для дітей та людей з інвалідністю відіграє важливу роль у розвитку їхніх громадянських прав та гарантуванні їхніх основоположних прав⁴⁰. Згідно зі статтею 15§1, існування законодавства про недискримінацію є необхідним інструментом для сприяння включенню дітей з інвалідністю до загальної системи освіти⁴¹. Професійна підготовка людей з інвалідністю передбачена у статті 15 Європейської соціальної хартії для Держав-Сторін, які її прийняли⁴².

Виявлення потенційних викликів, прогалин та невідповідностей

Закон містить багато прогресивних положень, спрямованих на реформування сфери працевлаштування людей з інвалідністю. Однак деякі проблеми, прогалини та невідповідності все ще залишаються, зокрема в тексті.

Нижче наведено найбільш вагомі виклики.

1. Впровадження Закону **вимагає внесення змін до численних кодексів та законів**, що створює значні труднощі та може суттєво ускладнити його впровадження. Без цих змін Закон буде неефективним, наприклад, у сфері стимулювання роботодавців до набуття статусу підприємства/підприємця трудової інтеграції людей з інвалідністю та статусу підприємства захищеної зайнятості.
2. Впровадження Закону **вимагає прийняття багатьох підзаконних нормативних актів**. **Без їх прийняття Закон не може бути впроваджений на практиці**. Тому слід наголосити, що ефективне функціонування Закону буде неможливим без прийняття принаймні деяких підзаконних нормативних актів. Кінцевий термін прийняття підзаконних нормативних актів, визначений у Прикінцевих положеннях Закону, який становить шість місяців з дати набрання ним чинності, навряд чи буде дотримано. Своєчасне видання підзаконних нормативних актів матиме вирішальне значення для ефективності Закону.

Нижче наведено найважливіші прогалини.

3. **Відсутність визначення терміну «розумне пристосування» в тексті Закону**, навіть попри неодноразове посилання на нього. Хоча посилання на Конвенцію ООН слід оцінювати позитивно, було б краще включити повне визначення, аналогічне або ідентичне формулюванню статті 2 Конвенції ООН, до національного законодавчого акту. Це допомогло б уникнути правової невизначеності та сприяло б послідовному застосуванню цього положення.
4. **Принципи, критерії та межі розумного пристосування та універсального дизайну не визначені**. Закон передбачає, що це питання має бути врегульоване окремою постановою Уряду. З огляду на важливість зазначених принципів, критеріїв та меж, а також їхній вплив на реальну ефективність Закону, для забезпечення правової

⁴⁰ Міжнародна асоціація аутизму Європи проти Франції, скарга № 13/2002, рішення по суті від 4 листопада 2003 року, §48.

⁴¹ Висновки 2007 року, Заява про тлумачення статті 15§1

⁴² Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав, Рада Європи, червень 2022 р., с. 108, доступний за українською мовою за покликанням: <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

визначеності та ясності в аналізованій сфері рекомендується включити принципи, критерії та межі розумного пристосування та універсального дизайну до тексту Закону.

5. **Відсутні правила/процедури щодо того, як надання розумного пристосування має фінансуватися в кожному конкретному випадку.** Роботодавці зобов'язані забезпечити розумне пристосування на робочому місці для людей з інвалідністю за власний рахунок, за рахунок державної установи, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами людей з інвалідністю, або використовуючи інші фінансові джерела, не заборонені законом. Однак, немає правил/процедур щодо того, як надання розумного пристосування має фінансуватися в кожному конкретному випадку – зокрема, немає процедур чи умов, за яких адаптація фінансуватиметься державою. Відповідно до статті 17-1, процедура має бути встановлена Кабінетом Міністрів України. **Беручи до уваги важливість зазначеної процедури та її вплив на реальну ефективність Закону, для забезпечення правової визначеності та ясності в аналізованій сфері рекомендується включити до тексту Закону правила/процедури щодо того, як фінансуватиметься забезпечення розумного пристосування в кожному конкретному випадку.**
6. **Не передбачено механізму моніторингу виконання Закону.** Такий механізм має вирішальне значення для оцінки ефективності Закону та визначення будь-яких можливих прогалин.
7. **Механізми оцінки виконання зобов'язань щодо забезпечення розумного пристосування або необґрунтованої відмови в цьому є недостатніми. Наприклад, немає санкцій за невиконання зобов'язання щодо забезпечення розумного пристосування** – ключового аспекту політики запобігання та боротьби з дискримінацією. Санкції, передбачені Законом, стосуються лише несплати цільового внеску. Слід наголосити, що відповідно до статті 2 Закону *«Дискримінація за ознакою інвалідності, що включає будь-яку форму дискримінації, а також необґрунтовану відмову у розумному пристосуванні та відмову у працевлаштуванні особи з інвалідністю через необхідність вдаватися до розумного пристосування і фінансувати відповідні заходи, забороняється. Захист осіб з інвалідністю від дискримінації здійснюється відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».*
Вводячи «необґрунтовану відмову у розумному пристосуванні та відмову у працевлаштуванні особи з інвалідністю через необхідність вдаватися до розумного пристосування і фінансувати відповідні заходи» як окрему заборонену дію поруч із «будь-якою формою дискримінації» (без слова «включаючи») цитована стаття запровадила заборону на відмову у наданні розумного пристосування та відмову у працевлаштуванні людини з інвалідністю як окремий вид діяльності, а не як форму дискримінації. Таке формулювання виключає можливість запровадження механізму відповідальності за дискримінацію, наприклад, врегульованого Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».
8. **Відсутні правові підстави для того, щоб людина з інвалідністю ініціювала заходи щодо розумного пристосування та брала участь у їх визначенні, або право на ефективний спосіб правового захисту у разі порушення цих прав.** Усі ці аспекти мають бути гарантовані відповідно до принципу участі, закріпленого у статті 15§3 Європейської соціальної хартії та статті 4.3 Конвенції ООН.
9. **Відсутнє чітке визначення того, що тягар доведення щодо непропорційних або невинуватених труднощів для розумного пристосування лежить на суб'єкті, що його**

реалізує. Це робить необхідним включення цього правила до відповідного підзаконного нормативного акту. Станом на дату цього аналізу, проєкт постанови Уряду «Про затвердження принципів, критеріїв і меж розумного пристосування та універсального дизайну» (проєкт №66480-7-25) не враховує ці аспекти. У ньому також не зазначено, що суб'єкт, що його реалізує, обґрунтовуючи рішення про потенційні непропорційні труднощі та маючи для цього певні підстави, повинен також надавати альтернативи. Тому слід наголосити, що зазначені положення проєкту потребують розширення.

- 10. Питання компенсації за розумне пристосування для самозайнятих людей з інвалідністю** повинно бути включеним до Закону. Це питання залишається невирішеним і потребує розв'язання. Наразі Постанова Кабінету Міністрів України № 893 від 2023 року передбачає можливість для фізичної особи-підприємця отримувати компенсацію за пристосування робочого місця для людини з інвалідністю. Однак нові урядові постанови будуть прийняті на основі Закону. **З огляду на важливість відповідного права та його вплив на реальну ефективність Закону, з метою забезпечення правової визначеності та ясності в аналізованій сфері, рекомендується передбачити врегулювання питання компенсації витрат на розумне пристосування для самозайнятих людей з інвалідністю безпосередньо в тексті Закону.**
- 11. Не встановлено конкретного строку, протягом якого роботодавець отримає компенсацію у разі позитивного рішення.** Це призводить до відсутності визначеності щодо відшкодування витрат у конкретні строки, що може зменшувати ефективність Закону.

Нижче наведено найважливіші невідповідності.

- 12. Проєкт постанови Уряду (№ 66480-7-25) прирівнює принципи розумного пристосування до принципів універсального дизайну, хоча це різні поняття, встановлені як у Конвенції ООН, так і в Законі.** Тому важливо чітко зазначити, що універсальний дизайн не усуває потребу в індивідуальному розумному пристосуванні, як це прямо передбачено у статті 2 Конвенції. Цей аспект слід враховувати під час розробки нового підзаконного акта у відповідній сфері.
- 13. Відповідно до статті 17-1 Закону “ (...) У разі потреби, визначеної роботодавцем, за рахунок власних коштів, коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або з інших джерел, не заборонених законодавством, з метою створення для осіб з інвалідністю рівних умов для отримання роботи, праці, проходження професійного навчання та просування по роботі (службі) відповідно до державних стандартів обладнання (облаштування) робочого місця для різних видів втрати функціоналу (за наявності), встановлених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології та метрологічної діяльності, роботодавці здійснюють заходи розумного пристосування, зокрема, але не виключно, щодо:**
(...)
інших заходів розумного пристосування, визначених Кабінетом Міністрів України».
Вищенаведена редакція тексту не дає чіткості щодо того, чи є перелік заходів з розумного пристосування вичерпним чи невичерпним. Це створює ризик непорозумінь та потенційних судових позовів. Рекомендується внести уточнення, яке

визнає невичерпний характер цього переліку, з метою підвищення правової визначеності у відповідній сфері, оскільки лише за таких умов індивідуальні потреби будуть належним чином враховані.

14. Відповідно до статті 18, якщо працівник став людиною з інвалідністю у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, відповідний роботодавець зобов'язаний здійснити всі необхідні заходи розумного пристосування працівника протягом чотирьох місяців з дня повідомлення таким працівником про готовність приступити до роботи або протягом чотирьох місяців з дня, коли людина приступила до роботи. **Однак негативною є оцінка щодо такого аспекту: якщо роботодавці не виконують вищезазначеного зобов'язання, вони повинні компенсувати працівнику втрачений заробіток у розмірі, що дорівнює трикратному розміру середньої заробітної плати на підприємстві роботодавця за весь період невиконання цих зобов'язань (до шести місяців). Таке формулювання є невдалим і фактично легалізує звільнення працівників, які постраждали внаслідок нещасного випадку/професійного захворювання на виробництві.** На підставі аналізованого положення, роботодавець, який не бажає продовжувати трудові відносини з працівниками, які отримали травми на виробництві, може звільнити їх, виплачуючи їм трикратний середній заробіток протягом шести місяців. **Тому слід запропонувати скасувати верхню межу у абзаці 6 статті 18, та замість цього запровадити нижню/мінімальну межу компенсації.**
15. Процедура отримання коштів на забезпечення розумного пристосування передбачає перевірку кількості людей з інвалідністю, працевлаштованих певним роботодавцем. Це положення є надмірним, тому його слід видалити для спрощення процедури.

Гендерний вплив Закону

Жінки з інвалідністю в Україні становлять різноманітну групу, що відрізняється за ступенем і видом порушень, місцем проживання (місто чи село), віком, рівнем освіти та сімейними обов'язками. Станом на 2018 рік понад 1 мільйон із 2,7 мільйона людей з інвалідністю в Україні становили жінки, проте лише третина з них була працевлаштована. Жінки та дівчата з інвалідністю стикаються з подвійними викликами, зокрема з гендерно зумовленим насильством, маргіналізацією в умовах воєнного стану та додатковим тягарем виконання обов'язків догляду⁴³.

Можливість оцінити гендерний вплив Закону обмежена через відсутність актуальних, дезаггегованих урядових даних щодо працевлаштування жінок та дівчат з інвалідністю⁴⁴. Проте слід зазначити, що у зв'язку з вимогою до органів державної влади та органів місцевого самоврядування активно працевлаштовувати людей з інвалідністю не лише на загальні посади, а й на посади державних службовців, жінки, які переважно представлені в державному секторі,

⁴³UN Women (2023): Жінки з інвалідністю в Україні <https://ukraine.unwomen.org/uk/stories/ekspertna-dumka/2023/08/ekspertna-dumka-orhanizatsiyi-shcho-predstavlyayut-zhinok-z-invalidnistyu-v-ukrayini-mayut-naykrashchi-mozhlyvosti-dlya-reahuvannya-na-yikhni-humanitarni-potreby>; <https://ffr.org.ua/wp-content/uploads/2023/11/invalidnist-ta-viyna-analitychnyi-zvit-za-rezultatamy-doslidzheniya.pdf>

⁴⁴ Організація Об'єднаних Націй в Україні, Міжнародний фонд для людей з інвалідністю, Звіт: Ситуаційний аналіз щодо прав людей з інвалідністю в Україні. Повний звіт по країні. Березень 2025 року. Доступно за посиланням: <https://globaldisabilityfund.org/new/wp-content/uploads/2025/03/SITAN-Ukraine.pdf>

але недостатньо представлені на високооплачуваних посадах, отримують вигоду від Закону, отримуючи більше шансів на працевлаштування на краще оплачувані посади. **Закон сприятиме зменшенню гендерної нерівності між жінками та чоловіками.**

Рекомендації щодо удосконалення Закону

Закон слід розглядати як важливий і значущий крок до приведення ситуації у сфері працевлаштування людей з інвалідністю в Україні у відповідність до європейських стандартів та кращих міжнародних практик. Значущість Закону більша і від того, що його обговорення та прийняття відбувалися в складний період війни. Водночас все ще наявний простір для вдосконалення, і певні аспекти прав людей з інвалідністю у сфері працевлаштування потребують коригування та доповнення. Слід підкреслити, що Закон носить рамковий характер, і багато ще належить зробити. Зокрема, законодавчі зміни, регуляторні коригування та інші заходи, перелічені нижче, можуть підвищити ефективність Закону та забезпечити його відповідність європейським стандартам.

Можливі законодавчі та нормативні зміни, які могли б підвищити ефективність Закону та його відповідність європейським стандартам

1. **Необхідно підвищити термінологічну узгодженість правової системи щодо основних понять, що визначають правила працевлаштування людей з інвалідністю** (наприклад, розумне пристосування, інвалідність, «особа з інвалідністю»), зокрема шляхом прийняття акту, що вносить зміни до окремих законодавчих актів щодо термінології.
2. **Закон України про внесення змін до Податкового кодексу України** щодо особливостей оподаткування підприємств/підприємців трудової інтеграції людей з інвалідністю та підприємств захищеного працевлаштування повинен бути підготовлений і прийнятий.
3. **Підзаконні нормативні акти повинні готуватися ретельно та видаватися своєчасно**, зокрема ті, що регламентують найважливіші сфери, такі як порядок надання розумного пристосування.
4. **Текстове визначення поняття «розумне пристосування»** має бути включене до тексту Закону.
5. **Принципи, критерії та межі розумного пристосування та універсального дизайну повинні бути визначені у Законі** (а не в підзаконних актах).
6. **Правила/процедури фінансування надання розумного пристосування у кожному конкретному випадку мають бути визначені у Законі** (а не в підзаконних актах).
7. **Механізм моніторингу виконання Закону** слід включити до тексту Закону або окремого акта.
8. **Санкції за невиконання обов'язку щодо надання розумного пристосування** слід внести до тексту Закону або іншого акту.
9. **Санкції за порушення обов'язку надавати мотиви відмови в укладенні трудового договору або переведенні людини з інвалідністю на іншу посаду** слід передбачити у тексті Закону.
10. **Правова основа для ініціювання людиною з інвалідністю заходів з розумного пристосування, участі в їх визначенні та права на ефективний засіб правового захисту у разі порушення цих прав** має бути закріплена у тексті Закону.

11. Питання компенсації витрат на розумне пристосування для самозайнятих людей з інвалідністю має бути врегульоване у тексті Закону.
12. Статтю 2 слід доповнити з метою чіткого уточнення, що необґрунтована відмова у наданні розумного пристосування та відмова у працевлаштуванні людини з інвалідністю через необхідність забезпечити розумне пристосування та профінансувати відповідні заходи забороняються і є формою дискримінації. Наприклад положення *«Дискримінація за ознакою інвалідності, що включає будь-яку форму дискримінації, а також необґрунтовану відмову у розумному пристосуванні та відмову у працевлаштуванні особи з інвалідністю через необхідність вдаватися до розумного пристосування і фінансувати відповідні заходи, забороняється»* слід змінити на *«Дискримінація за ознакою інвалідності, що включає будь-яку форму дискримінації, включаючи необґрунтовану відмову у розумному пристосуванні та відмову у працевлаштуванні особи з інвалідністю через необхідність вдаватися до розумного пристосування і фінансувати відповідні заходи, забороняється»*.
13. Статтю 17-1 слід доповнити з метою чіткого уточнення, що перелік заходів з розумного пристосування є невичерпним і що заходи повинні коригуватися під кожен конкретний випадок. Наприклад, текст *«інших заходів розумного пристосування, визначених Кабінетом Міністрів України»* слід змінити на *«інші приклади заходів з розумного пристосування можуть бути визначені Кабінетом Міністрів України»*.
14. Статтю 18 пункт 6 слід змінити таким чином, щоб виключити верхню межу компенсації (до шести місяців). Натомість слід встановити нижню межу.
15. Необхідно встановити механізми/процедури координації між органами державної влади, тобто запровадити механізм обміну інформацією між службою зайнятості, пенсійним фондом та державною установою, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами людей з інвалідністю.
16. Складається враження, що процедура отримання коштів на розумне пристосування є складною і має бути спрощена, принаймні у випадку незначних змін/пристосувань. У разі здійснення заходів, що стосуються придбання дорогого обладнання або проведення капітальних поліпшень чи ремонтів, складна процедура може бути виправданою. Проте у випадку незначних змін процедура повинна бути спрощеною і не затримувати початок роботи.
17. Має бути визначене питання власності на запроваджене розумне пристосування, профінансоване роботодавцем, у разі припинення трудових відносин працівника з інвалідністю.

Інші можливі заходи, які могли б підвищити ефективність Закону та забезпечити відповідність України кращим європейським і міжнародним стандартам

1. Підвищення спроможностей інспекторів праці для ефективного впровадження та моніторингу дотримання трудових та соціальних прав людей з інвалідністю відповідно до кращих європейських та міжнародних стандартів, включно з проведенням навчань, тренінгів та семінарів (як онлайн, так і очно) для ефективного виявлення випадків порушень прав на рівність, недискримінацію та розумне пристосування та чіткого їх віднесення до заборонених випадків дискримінації.

2. **Підвищення обізнаності та розуміння ролі судової системи та юристів у забезпеченні ефективного застосування Закону**, включно з проведенням високорівневих навчань, тренінгів та семінарів (як онлайн, так і очно) для ефективного виявлення, запобігання та накладення санкцій у випадку порушень прав на рівність, недискримінацію та розумне пристосування, а також для чіткого віднесення їх до заборонених випадків дискримінації.
3. **Підвищення обізнаності роботодавців та розуміння ними своїх обов'язків згідно з положеннями Закону**, включно з підготовкою та поширенням відповідних матеріалів, зокрема буклетів, посібників та відеоматеріалів.
4. **Сприяння підвищенню розуміння людей з інвалідністю своїх прав за Законом та обізнаності щодо механізмів, доступних для підтримки їх працевлаштування**, включно з підготовкою та поширенням відповідних матеріалів, зокрема буклетів, посібників та відеоматеріалів.