

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИЩЕНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ІНКЛЮЗІЇ

LEGAL REGULATION OF SHELTERED EMPLOYMENT IN UKRAINE IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL STANDARDS OF SOCIAL INCLUSION

Рим О.М., д.ю.н., професор,
професор кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка
orcid.org/0000-0002-3364-2830

Стаття присвячена аналізу правового регулювання захищеного працевлаштування в Україні у контексті міжнародних стандартів соціальної інклюзії. Розкрито суспільну значущість розвитку інклюзивної моделі зайнятості, що зумовлена низьким рівнем працевлаштування осіб з інвалідністю та необхідністю створення ефективних механізмів підтримки їх трудової інтеграції. Особливу увагу приділено законодавчим новаціям, запровадженням Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025. № 4219-IX, яким визначено правові засади функціонування підприємств трудової інтеграції та підприємств захищеного працевлаштування як елементів сучасної системи підтримки зайнятості.

На основі аналізу Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, актів Європейського Союзу, Європейської соціальної хартії (переглянутої) та рішень Європейського парламенту висвітлено міжнародні підходи до захищеного працевлаштування. Окреслено позицію Комітету ООН з прав осіб з інвалідністю щодо сегрегованих моделей зайнятості, яка зорієнтовує держави на поступовий перехід до підтриманого працевлаштування. Натомість Європейський Союз застосовує гнучкіший підхід, допускаючи функціонування захищених майстерень за умови дотримання трудових прав, гідної оплати праці та наявності реалістичних шляхів виходу на відкритий ринок праці.

Висвітлено проблеми українського регулювання у відповідній сфері, серед яких невизначеність механізмів підтвердження статусу підприємств захищеного працевлаштування, брак підзаконних актів щодо фінансової підтримки таких роботодавців, колізії з реформою господарського законодавства, що триває, та потреба інтеграції соціальних послуг у процес працевлаштування. Наголошено на необхідності напрацювання та ухвалення узгоджених правових актів, що забезпечать реальне функціонування підприємств трудової інтеграції та захищеного працевлаштування, а також ефективний контроль за якістю наданих соціальних послуг.

Європейський досвід засвідчує важливість переходу від сегрегованих форм зайнятості до інклюзивних моделей, які поєднують трудову діяльність із соціальною підтримкою та сприяють поступовому виходу осіб з інвалідністю на відкритий ринок праці. Зроблено висновок про доцільність поетапного розвитку змішаних моделей, притаманних країнам ЄС, та необхідність адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів для забезпечення реального та гідного доступу осіб з інвалідністю до праці.

Ключові слова: зайнятість, захищене працевлаштування, трудові відносини, працівник, роботодавець, соціальні послуги, соціальний захист, соціальна державна політика, міжнародні соціальні стандарти.

The article examines the legal regulation of sheltered employment in Ukraine in the context of international standards of social inclusion. It highlights the social significance of developing an inclusive employment model, driven by the low employment rate of persons with disabilities and the need to create effective mechanisms to support their labour market integration. Particular attention is paid to the legislative innovations introduced by the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Ensuring the Right of Persons with Disabilities to Work" of 15 January 2025, No. 4219-IX, which establishes the legal foundations for the functioning of labour-integration enterprises and sheltered employment enterprises as elements of a modern support system for employment.

Based on an analysis of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, European Union acts, the revised European Social Charter, and European Parliament resolutions, this article outlines international approaches to sheltered employment. It describes the position of the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities regarding segregated forms of employment, which directs states towards a gradual transition to supported employment. In contrast, the European Union adopts a more flexible approach, permitting the operation of sheltered workshops on the condition that labour rights, decent remuneration, and realistic pathways to the open labour market are guaranteed.

The article identifies problems of Ukrainian regulation in this area, including the lack of a precise mechanism for confirming the status of sheltered employment enterprises, the absence of legal acts on financial support for such employers, the regulatory uncertainties caused by the ongoing reform of economic legislation, and the need to integrate social services into the employment process. The study emphasizes the need for a coherent regulatory framework that ensures the effective operation of labour-integrated and sheltered employment enterprises, as well as the oversight of the quality of social services provided.

The European experience demonstrates the importance of transitioning from segregated forms of employment to inclusive models that combine work with social support, facilitating the gradual integration of persons with disabilities into the open labour market. The article concludes that a phased development of mixed models, common in EU Member States, is advisable, and that Ukrainian legislation must be aligned with international standards to guarantee honest and dignified access to employment for persons with disabilities.

Key words: employment, sheltered employment, labour relations, employee, employer, social services, social protection, social state policy, international social standards.

Вступ. Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні до 2030 року, яка була затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р [11], заклала основу послідовного руху нашої держави до створення інклюзивного середовища. Важливим етапом на цьому шляху стало ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX [4] (далі – Закон України № 4219-IX). Цим Законом уперше на системному рівні

запроваджено поняття захищеного працевлаштування як правового інструменту підтримки зайнятості осіб з інвалідністю. Йдеться, зокрема, про статтю 19-2 цього Закону, згідно з якою юридична особа будь-якої форми власності або фізична особа-підприємець може заснувати підприємство захищеного працевлаштування з метою професійної та соціальної реабілітації осіб з інвалідністю.

Ці законодавчі новації є вкрай важливими, адже рівень зайнятості осіб з інвалідністю в Україні залишається низьким, що свідчить про необхідність створення нових,

дієвих механізмів правового регулювання, здатних забезпечити реальне сприяння працевлаштуванню таких осіб [10]. Водночас підтримка має бути спрямована не лише на людей з інвалідністю, а й на роботодавців, які створюють для них робочі місця [9]. І в цьому контексті Україна повинна орієнтуватися на міжнародні стандарти соціальної інклюзії, які закріплені в актах Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи та Європейського Союзу [7, с. 223].

На міжнародному рівні основні підходи до інклюзивної зайнятості визначено, зокрема, Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю (стаття 27) [5] (далі – КПОІ), Європейською соціальною хартією (стаття 15) [3], актами Міжнародної організації праці [6; 8], а також актами Європейського Союзу [20; 21]. У зв'язку з цим актуальним є аналіз правового регулювання захищеного працевлаштування в Україні, порівняння його із міжнародними стандартами соціальної інклюзії, і визначення практичних кроків, необхідних для створення дієвої та ефективної системи підтримки зайнятості осіб з інвалідністю.

Виклад основного матеріалу. Захищені майстерні (sheltered workshops) у країнах Європи почали розвиватися у 1960-х роках як відповідь на потребу підтримки людей з інвалідністю, які не могли знайти роботу на відкритому ринку праці [15, с. 15]. За даними Європейської асоціації надавачів послуг для осіб з інвалідністю (EASPD) сьогодні кількість таких майстерень та осіб, що в них працюють, залишається значною, а в деяких країнах навіть зростає [15, с. 41], що свідчить про збереження актуальності цієї моделі. Щоправда, погляди щодо відповідності такої форми зайнятості міжнародним стандартам у сфері прав осіб з інвалідністю є неоднозначними. З одного боку, захищені майстерні розглядають як важливий інструмент підтримки людей з інвалідністю, які через значні бар'єри не можуть працевлаштуватися на відкритому ринку [14; 28; 29]. З іншого боку, у літературі дедалі частіше підкреслюється, що така форма зайнятості може суперечити основним принципам КПОІ, які вимагають рівноправної, вільно обраної та інклюзивної зайнятості [15; 27].

Нагадаємо, що стаття 27 КПОІ проголошує право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими, що включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю. Водночас ці норми не визначають, які саме моделі працевлаштування є допустимими або несумісними з КПОІ [5]. Документом, який зорієнтовує у цьому, є Загальні зауваги № 8 до статті 27 КПОІ, де захищене працевлаштування (sheltered employment) критикується та трактується як прояв сегрегації, що ґрунтується на застарілих медичних і благодійних уявленнях про інвалідність (ableism). Ба більше, цей документ рекомендує державам розробити плани дій щодо поступового згортання таких моделей та переходу до підтриманого працевлаштування (supported employment) на відкритому ринку [17].

Попри високий авторитет цих рекомендацій, чимало прихильників захищеного працевлаштування наголошують, що трактування Комітетом ООН з прав осіб з інвалідністю поняття «захищена майстерня» є надто широким і неконкретним. Такий підхід, на їхню думку, не враховує різноманіття практик, успішних прикладів інтеграції та інноваційних моделей соціальної економіки, які фактично не мають сегрегованого характеру, однак є захищеним сектором. Тому, як вони стверджують, передчасні заклики до повного згортання цієї моделі можуть позбавити частину осіб з інвалідністю реальної можливості отримувати підтримку та доступ до праці [15, с. 9].

На рівні Європейського Союзу, який рішенням Ради від 26 листопада 2009 року [19] приєднався до КПОІ,

а з січня 2011 року визнає її положення обов'язковими, зокрема й статтю 27 щодо права на працю та зайнятості [25], підхід до захищеного працевлаштування є менш категоричним. ЄС, попри орієнтацію на стандарти КПОІ, не наполягає на повному та негайному згортанні моделей захищеного працевлаштування.

Рівність у сфері зайнятості тут забезпечується Директивою 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [20], яка закріплює рамки для заборони дискримінації, зокрема за ознакою інвалідності, у сфері праці та зайнятості. Важливе значення мають також Хартия основоположних прав ЄС [16], що гарантує право на працю, та Принцип 17 Європейської опори соціальних прав, відповідно до якого особи з інвалідністю мають право на підтримку доходу, що забезпечує життя з гідністю, на послуги, які дають змогу брати участь у ринку праці та суспільному житті, а також на робоче середовище, адаптоване до їхніх потреб [26].

Підхід Європейського Союзу до регулювання зайнятості осіб з інвалідністю є гнучкішим, ніж позиція Комітету ООН, адже існування захищених майстерень визнається елементом системи соціальної підтримки. Крім того, усі держави-члени ЄС є сторонами Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідно до якої допускається використання захищених майстерень як виняткової, допоміжної форми підтримки зайнятості у випадках, коли працевлаштування особи з інвалідністю на відкритому ринку праці є об'єктивно неможливим (стаття 15) [3].

Нездатність належним чином врахувати добрі практики в соціальній економіці часто розглядають як один із найменш переконливих аспектів позиції ООН щодо згортання роботи захищених майстерень [15, с. 31]. Європейський Парламент, визнаючи, що такі майстерні нерідко функціонують як сегреговане середовище, в якому особи з інвалідністю не мають статусу працівника, трудових прав або гарантованої мінімальної заробітної плати, водночас у своїй резолюції від 10 березня 2021 року закликає держави-члени спільно з організаціями осіб з інвалідністю оцінювати ефективність різних моделей захищеної зайнятості, забезпечувати їх відповідність стандартам соціального захисту, мінімальної заробітної плати та недискримінації та поступово усувати ті елементи, що суперечать статті 27 КПОІ. У цій резолюції також наголошується на необхідності розвитку інклюзивних моделей зайнятості, потреби гарантувати права працівників у захищених майстернях та створенні умов для поступового переходу до відкритого ринку праці [24; 25].

Попри орієнтацію на норми КПОІ, на рівні ЄС чіткого визначення поняття «захищена майстерня» немає, відсутня єдина концепція майбутнього цього сектору, а також механізми збору стандартизованих даних. Це ускладнює аналіз ефективності різних моделей та формування європейської політики, яка одночасно відповідала б правам людини і враховувала практичні потреби осіб, котрі потребують високого рівня соціальної підтримки. Частково така ситуація зумовлена делікатністю питання й істотними відмінностями у національних підходах держав-членів ЄС.

Хоча проблематика захищеної зайнятості була предметом обговорення в Європейському Парламенті ще у 2020 році [23], нова Стратегія ЄС щодо прав осіб з інвалідністю (далі – Стратегія) не містить визначення відповідних термінів. Натомість вона використовує поняття «захищене працевлаштування» та констатує, що значна кількість осіб із тяжкими формами інвалідності не працюють на відкритому ринку праці, а натомість у закладах, які надають так зване захищене працевлаштування. Щоправда, не всі вони забезпечують належні умови праці або трудові права для осіб з інвалідністю, а також шляхи переходу до відкритого ринку праці [30]. Однією з провідних ініціатив Стратегії визначено вивчення якості робочих

місць у сфері захищеного працевлаштування. Це питання включено до пакета заходів, спрямованих на покращення результатів працевлаштування осіб з інвалідністю, який був ініційований у 2022 році у співпраці з Європейською мережею державних служб зайнятості (PES Network) [30].

В межах реалізації Стратегії Європейська Комісія зобов'язалась у 2023-2024 роках надати державам-членам низку інструментів підтримки, напрацьованих за результатами дослідження рівня та якості працевлаштування через альтернативні моделі праці [15, с. 35]. У підсумку, у 2025 році було опубліковано Звіт дослідження альтернативних моделей зайнятості для осіб з інвалідністю: організація, умови праці та шляхи виходу на відкритий ринок праці в інклюзивних підприємствах та захищених майстернях [22]. У цьому документі наголошується на потребі формування ефективних і реалістичних шляхів переходу від захищеного працевлаштування до несегрегованих форм праці, одночасно підвищуючи спроможність відкритого ринку праці інтегрувати осіб з інвалідністю. Рівно ж як і гарантувати можливість повернення до захищених умов у разі, якщо конкурентна зайнятість виявляється нестабільною, щоб уникнути соціальних ризиків та втрати доходу. Загальний же висновок дослідження полягає в тому, що хоча захищена зайнятість історично відігравала важливу роль, майбутня інклюзивна політика ЄС має опиратися на широке впровадження підтримуваної зайнятості, модернізацію систем соціального забезпечення, подолання упереджень і забезпечення повної рівності трудових прав.

Таким чином, формування загальноєвропейських механізмів інклюзивного працевлаштування, зокрема стандартизованого збору даних та чітких дефініцій моделей зайнятості, залишається процесом, що триває. Попри те, що КПОІ вимагає термінового демонтажу захищених майстерень як форми сегрегованої зайнятості, на рівні ЄС визнають, що ці структури не зникнуть у короткостроковій перспективі. Відтак Європейська Комісія робить акцент на покращенні умов праці в таких закладах і забезпеченні працівникам справедливої компенсації, розглядаючи їх як тимчасовий, але поки що необхідний елемент системи підтримки.

У контексті європейської інтеграції Україна також повинна враховувати ці підходи та тенденції. Європейська Комісія вже поставила питання щодо стану наближення українського законодавства у сфері інклюзивного працевлаштування до стандартів ЄС [18; 31], і тут маємо про що звітувати. Ухвалення Закону України № 4219-IX [4] стало першим комплексним кроком до формування сучасної моделі зайнятості осіб з інвалідністю, що базується на принципах доступності, підтримки, гідної праці та розвитку соціальних послуг.

У межах нової системи в Україні запроваджуються два типи підприємств, кожне з яких має власну соціальну функцію. Зокрема, у контексті підтриманого працевлаштування закріплено можливість отримати статус підприємства трудової інтеграції, де люди з інвалідністю працюють у звичайних умовах, отримуючи соціальний супровід, послуги соціальної підтримки та адаптацію робочого місця. Тут до роботи має бути залучено щонайменше 50% працівників із числа осіб з інвалідністю, з яких не менше 20% мають I або II групу інвалідності. У контексті сприяння працевлаштуванню осіб із складними формами інвалідності пропонується створювати підприємства захищеного працевлаштування, де більшість працівників це особи з I або II групою інвалідності, яким необхідні соціальні послуги підтримки, чи персонального асистента, реабілітаційні заходи та індивідуальне розумне пристосування. Такі підприємства фактично стають «містком» між системою соціальних послуг і відкритим ринком праці.

Ці інституції покликані замінити багаторічну хибну практику, що існувала в Україні під виглядом «оренди трудових книжок». Йдеться про те, що упродовж тривалого

часу сотні підприємств, які були засновані громадськими організаціями осіб з інвалідністю, формально «працевлаштовували» людей з інвалідністю виключно з метою отримання податкових пільг, не створюючи реальних робочих місць. Осіб оформлювали «на папері», виробничий процес імітувався, а самі працівники отримували винагороду нижчу за мінімальну заробітну плату. Згідно з даними Бюро економічної безпеки, лише у 2022-2023 роках такі схеми дозволили незаконно отримати 245 млн грн відшкодування ПДВ [1]. Водночас ті підприємства, де люди з інвалідністю справді працювали, фактично залишалися без належної підтримки з боку держави.

Саме тому Закон України № 4219-IX, який набуде чинності 1 січня 2026 року, закладає нову модель зайнятості, що охоплює не лише правові засади захищеного працевлаштування, а й сучасні механізми підтримки роботодавців, які реально створюють робочі місця та забезпечують гідні умови праці. Вперше визначено, що підприємства захищеного працевлаштування можуть створювати будь-які юридичні чи фізичні особи, а не виключно громадські організації. Однією із умов їхньої діяльності визначено соціальну спрямованість та некомерційний характер діяльності, тобто акцент зроблено не на прибутковості, а на зайнятості та розвитку. Важливо, що в нову модель працевлаштування інтегровано систему соціальних послуг. Йдеться про соціальний супровід, підтримку на робочому місці, послугу персонального асистента працівника, навчання роботодавців та трудового колективу. Саме такі інструменти, згідно з міжнародною практикою, забезпечують можливість реального переходу людей з інвалідністю на відкритий ринок праці. Без них будь-яка модель захищеної зайнятості ризикує перетворитися на кінцевий, а не перехідний етап трудової інтеграції.

Варто наголосити, що відповідно до стандартів КПОІ соціальні послуги закріплені елементом обсягу зобов'язань держави, які повинні бути дотримані для забезпечення гідного рівня життя осіб з інвалідністю. Вони визнані гарантією права на самостійний спосіб життя та індивідуальну мобільність цієї соціальної групи осіб, їх повноцінне включення у життя місцевої спільноти [2, с. 429]. У цьому простежується зв'язок між соціальними послугами як елементом системи соціального захисту осіб з інвалідністю та реалізацією ними права на працю. Тому впровадження організаційних форм захищеного працевлаштування має супроводжуватися паралельним переглядом державних нормативів соціальних послуг, що забезпечуватимуть їхню реальну ефективність.

На сьогоднішній у науковій літературі обгрунтовано звертають увагу на недосконалість чинного законодавства, яке визначає зміст, обсяг, показники якості, умови та порядок надання соціальних послуг, визначених Законом України «Про соціальні послуги» [12, с. 181–182, 185]. Дослідники наголошують, що система державних соціальних стандартів потребує реформування у напрямі впровадження індивідуальної оцінки потреб та показників якості соціальних послуг, орієнтованих на конкретну особу [13, с. 139–140]. У цьому контексті потребують ретельного аналізу і соціальних послуг, окреслені як складові механізми захищеного працевлаштування.

Набуття статусу підприємства захищеного працевлаштування відкриває для роботодавців реальні інструменти підтримки. Йдеться про пільги зі сплати податків і зборів, можливість отримання фінансової допомоги, дотацій чи пільгових позик. Водночас зміст цих преференцій наразі залишається невизначеним, оскільки відповідні правові акти ще не ухвалено. Саме тому важливо, щоб Кабінет Міністрів України невідкладно розробив чіткі та узгоджені правові норми, які забезпечать практичну реалізацію новачків та створять дієві стимули як для роботодавців, так і для працівників, як того вимагає Закон України № 4219-IX.

До цих викликів додається ще паралельне реформування господарського законодавства. Збіг у часі цих двох масштабних реформ створює правові та організаційні ризики, адже нормативні акти, що визначатимуть статус підприємств трудової інтеграції та захищеного працевлаштування, доведеться ухвалювати в умовах трансформації організаційно-правових форм юридичних осіб. У такій ситуації важливо забезпечити узгодженість нових положень із нормами цивільного, трудового та податкового законодавства. Саме від чіткості назв, статусів і правил функціонування таких підприємств залежатиме ефективність реформи працевлаштування осіб з інвалідністю.

До питань, відповіді на які треба шукати вже сьогодні, належать також питання підтвердження статусу відповідних підприємств та вимог щодо звітності за результатами їхньої діяльності. У частині підтвердження статусу необхідно визначити уповноважений орган ведення обліку або ж створити окремий Реєстр підприємств захищеного працевлаштування. Що ж до звітності про результати роботи, то тут треба розробити відповідний підзаконний акт. Лише за умови підсилення законодавчих норм підзаконними механізмами їхньої реалізації модель захищеного працевлаштування стане дієвим інструментом трудової інтеграції осіб з інвалідністю, а не перетвориться на чергове джерело колізій і правової невизначеності.

Висновки. Захищене працевлаштування, що охоплює як традиційні майстерні, так і сучасні підприємства соціальної та трудової інтеграції, має низку важливих пере-

ваг для людей з інвалідністю, які потребують значної підтримки й не можуть одразу працювати в умовах відкритого ринку праці. Такі моделі створюють безпечний, передбачуваний простір, де люди можуть розвивати свої навички, отримувати соціальний супровід, відновлювати впевненість та поступово переходити до більш конкурентного середовища. Для багатьох це можливість залишатися активними, відчувати власну цінність і уникати соціальної ізоляції. А для тих, кому робота в звичайних умовах може бути надто складною або навіть небезпечною, захищене працевлаштування часто залишається найбільш реалістичним рішенням.

В Україні реформа інклюзивної зайнятості лише набирає обертів, але вже зараз зрозуміло, що перед державою стоїть стратегічний вибір. Чи варто рухатися шляхом, який пропонує Комітет ООН, і повністю відмовлятися від захищених майстерень як форми сегрегованої зайнятості? Чи, навпаки, орієнтуватися на європейський підхід, де такі моделі не заперечуються, а розглядаються як тимчасова, але важлива ланка між соціальними послугами та відкритим ринком праці?

Поки що Україна орієнтується на європейський підхід, де захищене працевлаштування розглядається як можливість підтримати людей з інвалідністю, допомогти їм працювати у безпечних умовах і поступово переходити до відкритого ринку праці. Саме такий напрям зараз є найбільш реалістичним для впровадження і відповідає як українським умовам, так і європейським рекомендаціям.

ЛІТЕРАТУРА

- БЕБ викрило схему використання людей з інвалідністю для ухилення від сплати податків. 23 травня 2023 року. URL: <https://esbu.gov.ua/news/beb-vykrylo-skhemu-vykorystannia-liudei-z-invalidnistiu-dlia-ukhyleniia-vid-splaty-podatviv> (дата звернення: 27.11.2025).
- Гаврилюк Ю. М. Міжнародні стандарти надання соціальних послуг. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 5, ч. 1. С. 426-432.
- Європейська соціальна хартія (переглянута). Страсбург, 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 27.11.2025).
- Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-IX#Text> (дата звернення: 27.11.2025).
- Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text (дата звернення: 27.11.2025).
- Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю від 20.06.1983. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text (дата звернення: 27.11.2025).
- Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Рим О. М. Стандарти соціального захисту осіб з інвалідністю: новели законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 11. С. 222-225.
- Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування осіб з інвалідністю від 20.06.1983. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_091#top (дата звернення: 27.11.2025).
- Рим О.М. Працевлаштування осіб з інвалідністю: відкладені старі та нові виклики. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні*: матеріали VII Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Львів, 08 грудня 2023 р.) / за заг. ред. І. В. Красницького. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 334-336.
- Рим О.М. Право на працю осіб з інвалідністю: нові інструменти реалізації. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення*: наукові горизонти: тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвячена пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О. Г. Середа, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2025. С. 109-113.
- Розпорядження Кабінету Міністрів України № 366-р від 14.04.2021 Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 27.11.2025).
- Синчук С. М. Про сутність послуги соціального супроводу відповідно до законодавства України. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів: нац. ун-т імені Івана Франка, 2020. Вип. 70. С. 181-188. URL: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2020.70.181> (дата звернення: 27.11.2025).
- Синчук С. М. Щодо проблеми законодавчого визначення державних соціальних нормативів соціальних послуг в Україні. *Wrocławsko-Lwowskie zeszyty prawnicze*. Wrocław Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2020. № 11. С. 129-143.
- Access to Work Europe. Submission to the future General Comment on Art. 27 UNCRPD. 2022. URL: http://www.accesstowork.eu/media/file/273_General_Comment_Submission_AccessToWork_Europe.pdf (дата звернення: 27.11.2025).
- Bezzina L. et al. Fostering Employment through Sheltered Workshops: Reality, Trends and Next Steps. Brussels: EASPD, 2022. 151 p.
- Charter of Fundamental Rights of the European Union. 2012/C 326/02. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT> (дата звернення: 27.11.2025).
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment. URL: <https://docs.un.org/en/CRPD/C/GC/8> (дата звернення: 27.11.2025).
- Communication from the Commission: Ukraine 2025 Report. SWD(2025) 759 final. Brussels, 4.11.2025. URL: https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/17115494-8122-4d10-8a06-2cf275eecd7_en (дата звернення: 27.11.2025).
- Council Decision of 26 November 2009 concerning the conclusion, by the European Community, of the UNCRPD. URL: [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2010/48\(1\)/oj/eng](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2010/48(1)/oj/eng) (дата звернення: 27.11.2025).
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng> (дата звернення: 27.11.2025).
- Council Recommendation of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31986H0379> (дата звернення: 27.11.2025).

22. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Empirica, and Sozialhelden e.v., Study on alternative employment models for persons with disabilities – Set-up, working conditions and pathways to the open labour market in inclusive enterprises and sheltered workshops – Final report, Publications Office of the European Union, 2025, URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/5824702> (дата звернення: 27.11.2025).
23. European Parliament. Parliamentary questions. 2020. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2020-004786_EN.html (дата звернення: 27.11.2025).
24. European Parliament. Resolution of 10 March 2021 on the implementation of Directive 2000/78/EC in light of the UNCRPD (2020/2086(INI)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0075_EN.html (дата звернення: 27.11.2025).
25. European Parliament. Report on the implementation of Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation in light of the UNCRPD. 2021. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0014_EN.html (дата звернення: 27.11.2025).
26. European Pillar of Social Rights. 2017. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2017-11/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (дата звернення: 27.11.2025).
27. Inclusion Europe. Employment of people with intellectual disabilities: Before, during and after COVID-19. 2020. URL: https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2021/01/Covid-report-design-finalised_accessible.pdf (дата звернення: 27.11.2025).
28. Kregel J., Dean D. H. Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities, 2002, Sociology, Economics. URL: <https://worksupport.com/documents/shelteredchap3.pdf> (дата звернення: 27.11.2025).
29. Mallender J. et al. Reasonable accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments. European Parliament, 2015. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf) (дата звернення: 27.11.2025).
30. Union of Equality – Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. Publications Office, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633> (дата звернення: 27.11.2025).
31. The European Commission remains focused on ensuring the rights of persons with disabilities in Ukraine. 05.11.2025. URL: <https://fr.org.ua/en/the-european-commission-remains-focused-on-ensuring-the-rights-of-persons-with-disabilities-in-ukraine-throughout-the-next-steps-of-the-european-integration-process/> (дата звернення: 27.11.2025).

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.11.2025
Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 11.12.2025
Дата публікації: 30.12.2025