

УДК 349.2

О.М. Рим,доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка
<https://orcid.org/0000-0002-3364-2830>

РЕФОРМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

Анотація. Стаття присвячена комплексному аналізу правового регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні в умовах реформування відповідного механізму. Наголошено, що дієве забезпечення права на працю осіб з інвалідністю є обов'язковою умовою їхньої соціальної інтеграції, економічної самостійності та забезпечення рівних можливостей у суспільстві. Досліджено зміни, запроваджені Законом України № 4219-IX, зокрема трансформацію підходів до виконання нормативу робочих місць, заміну адміністративно-господарських санкцій на цільовий внесок, а також впровадження нових інституційних форм підтримки зайнятості осіб з інвалідністю, включаючи підприємства трудової інтеграції та захищеного працевлаштування.

Окрему увагу приділено аналізу проблем практичної реалізації реформи. Встановлено, що значна частина підзаконних нормативно-правових актів, необхідних для забезпечення функціонування нової моделі, поки не ухвалена, що зумовлює неповноту правового регулювання. Проаналізовано неузгодженість підходів до визначення середньооблікової кількості штатних працівників для цілей виконання нормативу та розрахунку внеску, що призводить до різного обчислення одного й того самого показника залежно від мети застосування. Показано, що включення економічно неактивних працівників до розрахунку нормативу за одночасного їх неврахування при визначенні фонду оплати праці створює дисбаланс і спричиняє непропорційне фінансове навантаження на роботодавців.

Досліджено правові наслідки відсутності затверджених форм звітності щодо сплати внеску, нерегульованості механізмів підтвердження статусу підприємств трудової інтеграції та захищеного працевлаштування, а також недостатньої конкретизації критеріїв і меж розумного пристосування. Окремо наголошено на необхідності узгодження спеціальних галузевих норм про виконання нормативу із новою моделлю правового регулювання та формування переліку посад і робіт із важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, що не враховуються при обчисленні нормативу.

Зроблено висновок, що попри прогресивний характер законодавчих змін, їхня реалізація має фрагментарний і несистемний характер, що може негативно вплинути на досягнення цілей реформи. Обґрунтовано необхідність невідкладного ухвалення підзаконних нормативно-правових актів, забезпечення узгодженості правового регулювання та

формування єдиного підходу до застосування однакових норм залежно від мети їх використання.

Ключові слова: право на працю, зайнятість, ринок праці, працевлаштування осіб з інвалідністю, трудові відносини, працівник, роботодавець, соціальний захист, соціальна державна політика.

Постановка проблеми. Дієва реалізація права на працю осіб з інвалідністю в сучасних умовах має визначальне значення, оскільки впливає не лише на їхню економічну самостійність і добробут, а й на рівень соціальної інтеграції. У цьому контексті особливого значення набуває належне функціонування механізму інклюзивного працевлаштування.

У 2025 році Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 876-XII (далі – Закон України № 876-XII) [9] було доповнено комплексом норм, що сформували підґрунтя для запровадження нових підходів щодо залучення осіб з інвалідністю до ринку праці, зокрема через зміну ролі держави та посилення участі роботодавців у забезпеченні відповідних гарантій. Ці законодавчі новації спрямовані на підвищення ефективності механізмів працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення позитивних зрушень у цій сфері.

Водночас реалізація оновлених положень Закону України № 876-XII [9] вимагала розроблення та ухвалення значної кількості підзаконних нормативно-правових актів, а також внесення змін до окремих законів. За приблизними оцінками йдеться орієнтовно про 40 таких актів, тоді як станом на сьогодні ухвалено не більше 10. Така ситуація зумовлює неповноту правового регулювання та актуалізує необхідність наукового аналізу проблем реалізації оновленої моделі працевлаштування осіб з інвалідністю.

Аналіз останніх досліджень. Серед дослідників, які вивчали проблематику реалізації особами з інвалідністю права на працю, варто відзначити К. В. Бориченко [1], М. О. Бук [2; 3], В. Я. Бурака [18; 19], Н. В. Гринь [5], В. Л. Костюка [12], Л. Ю. Малюгу [14], О.В. Москаленко [15], В.А. Оверчук [17], П. Д. Пилипенка [18; 19], А. П. Полянського [20], С. М. Синчук [29], О. В. Тищенко [30], Г. І. Чанишеву [31], С. М. Черноус [30], І. І. Яцкевича [12] та ін. У працях зазначених учених розглянуто окремі аспекти правового забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, зокрема питання створення інклюзивних робочих місць, стимулювання роботодавців, соціального захисту та імплементації міжнародних стандартів у національне законодавство. Автор цієї статті також розглядала окремі проблеми правового регулювання захищеного працевлаштування в Україні у контексті міжнародних стандартів соціальної інклюзії. [24]. Водночас зміни до законодавства щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю, що набрали чинності у 2026 році, актуалізували новий

пласт проблемних питань, пов'язаних із практикою впровадження ухвалених новел. Зокрема, йдеться про забезпечення узгодженості правового регулювання, визначення підходів до обчислення показників, від яких залежить виконання нормативу та розмір внеску, а також належне нормативне забезпечення нових механізмів. Зазначені питання потребують наукового вивчення, узагальнення та вироблення рекомендацій щодо удосконалення законодавства України та практики його застосування.

Мета статті полягає у формуванні узгодженого підходу до застосування норм законодавства у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема щодо визначення показників виконання нормативу та розрахунку внеску, а також у розробленні рекомендацій щодо вдосконалення відповідного правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. В Україні налічується майже 3 мільйони осіб з інвалідністю [4], водночас рівень їх зайнятості залишається низьким і становить лише трохи більше 20% [6]. За таких умов реформування механізму працевлаштування, здійснене у 2025 році, відповідало як внутрішньому соціальному запиту, так і євроінтеграційним зобов'язанням нашої держави.

З 1 січня 2026 року нові правила, впроваджені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX (далі – Закон України № 4219-IX) [7], які спрямовані на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю, почали діяти. Їх виконання є обов'язковим для всіх роботодавців як приватного, так і публічного сектору. Найважливішою новелою цієї реформи стало запровадження цільового внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю замість адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу. Внесок встановлено у меншому розмірі, а саме 40% від середньомісячної заробітної плати на підприємстві, замість 100% такої заробітної плати, як це було визначено для адміністративно-господарських санкцій. Водночас обов'язок його сплати поширюється на всіх роботодавців незалежно від форми власності. На період дії воєнного стану та до завершення кварталу, в якому його буде припинено або скасовано, розмір внеску додатково зменшено на 50%, що фактично становить близько 20% середньомісячної заробітної плати.

Заміна адміністративно-господарських санкцій на цільовий внесок відображає зміну підходу. А саме, відмову від каральної моделі та перехід до моделі спільної відповідальності держави та роботодавців за забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю. Водночас нормативне забезпечення цього механізму формується із запізненням. Так, Кабінет Міністрів України постановою № 268 лише наприкінці лютого 2026 року затвердив Порядок обчислення середньомісячної заробітної плати для розрахунку внеску (далі – Порядок № 268), який застосовується з 1 січня 2026 року [21].

Попри встановлення обов'язку щодо сплати внеску та визначення окремих елементів порядку його обчислення, станом на сьогодні відсутня затверджена форма звіту про нарахування та сплату внеску, що унеможливорює належне виконання роботодавцями відповідного обов'язку. У результаті роботодавці опиняються в ситуації правової невизначеності, коли обов'язок існує, однак механізм його реалізації не забезпечений належними інструментами.

Разом із запровадженням нової моделі фінансування було змінено і підходи до виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Щоправда, у цій частині також є певні запитання, які потребують відповідей. Зокрема, частина 10 статті 18-2 Закону України № 4219-IX [7] закріпила можливість зарахування працівників з окремими категоріями інвалідності за підвищеним коефіцієнтом, коли одна особа може враховуватися як два робочі місця встановленого нормативу. Також запроваджено правило виключення з розрахунку нормативу посад із важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці (ч. 14 ст. 18-2 Закону України № 4219-IX). Водночас підзаконні нормативно-правові акти, необхідні для практичної реалізації зазначених положень, станом на сьогодні не ухвалено. У зв'язку з цим постає низка принципових питань. Зокрема, чи означає відсутність відповідного підзаконного регулювання, що посади із важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці тимчасово підлягають врахуванню при обчисленні нормативу? Аналогічно, залишається невизначеним порядок застосування норм щодо зарахування працівників з інвалідністю за підвищеним коефіцієнтом, зокрема у випадках забезпечення роботою осіб з інвалідністю І групи незалежно від причин її встановлення або осіб з інвалідністю II групи з порушенням зору чи психічними розладами, коли одна працююча особа може враховуватися як два робочі місця встановленого нормативу.

Окремої уваги потребує питання співвідношення оновленої моделі правового регулювання із чинними галузевими підходами до визначення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Йдеться про законодавчі акти, які ще до реформування встановлювали спеціальні правила обчислення такого нормативу залежно від специфіки відповідної сфери діяльності. Зокрема, Закон України «Про залізничний транспорт» від 04.07.1996 № 273/96-ВР зорієнтовує визначати норматив лише щодо працівників, зайнятих на підсобно-допоміжних роботах [8]. Закон України «Про ринок електричної енергії» від 13.04.2017 № 2019-VIII встановлює відповідний підхід у межах непромислової діяльності [11]. Водночас Закон України «Про охоронну діяльність» від 22.03.2012 № 4616-VI закріплює обчислення нормативу лише щодо працівників, які не задіяні безпосередньо у здійсненні охоронних функцій [10]. У зв'язку з цим постає питання узгоджу-

ності зазначених норм із положеннями Закону України № 4219-ІХ та визначення їх місця у системі оновленого правового регулювання.

Ще одним проблемним аспектом оновленого порядку виконання нормативу є відмінність підходів до визначення середньооблікової кількості штатних працівників для цілей виконання нормативу та розрахунку внеску. Зокрема, для визначення нормативу застосовується Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Держкомстату від 28.09.2005 № 286 [16], тоді як для розрахунку внеску – Порядок № 268 [21]. Зазначені акти встановлюють різні правила обчислення одного й того самого показника, що призводить до його неоднакового визначення залежно від мети застосування. На практиці це означає, що до складу середньооблікової кількості штатних працівників при визначенні нормативу включаються, зокрема, мобілізовані працівники [13; 23], особи, з якими призупинено трудові договори [25–28], а також працівники, які перебувають у тривалих відпустках без збереження заробітної плати у зв'язку з воєнним станом [16]. Формально вони залишаються у трудових відносинах, однак фактично є економічно неактивними і не здійснюють трудову функції.

Водночас при розрахунку середньої заробітної плати для цілей обчислення внеску такі працівники не враховуються, оскільки не беруть участі у формуванні фонду оплати праці. У результаті внесок обчислюється, виходячи із показників економічно активних працівників, тоді як норматив визначається з урахуванням ширшого кола осіб, включаючи економічно неактивних.

Така різниця підходів призводить до штучного розширення бази для визначення нормативу та, відповідно, до його збільшення, водночас не впливаючи на зменшення бази для розрахунку внеску. У підсумку фінансове навантаження покладається на роботодавця не лише щодо фактично працюючих працівників, а й щодо осіб, які об'єктивно не залучені до трудової діяльності. Це, своєю чергою, створює ризик формування викривлених стимулів у поведінці роботодавців, зокрема орієнтації на оптимізацію чисельності працівників не з огляду на виробничу доцільність, а з метою мінімізації фінансових зобов'язань. Ця модель правового регулювання фактично демотивує роботодавців зберігати трудові відносини з економічно неактивними працівниками в умовах воєнного стану, оскільки це збереження супроводжується додатковими витратами, не пов'язаними з реальною господарською діяльністю.

Окремим напрямом реформування стало запровадження нових інституційних механізмів підтримки зайнятості осіб з інвалідністю, зокрема через створення підприємств трудової інтеграції та підприємств захищеного працевлаштування. Статтями 19-1 та 19-2 Закону України № 876-ХІІ закріплена можливість набуття відповідного статусу будь-яким суб'єктом господарювання за умови відповідності встановленим критеріям, а також надання таким

підприємствам державної підтримки у формі пільг, компенсацій та інших стимулів. Фактично йдеться про можливість для суб'єктів господарювання долучатися до нових моделей інклюзивного працевлаштування.

Попри законодавче закріплення відповідних критеріїв, поки відсутні підзаконні нормативно-правові акти, які необхідні для функціонування цих механізмів. Зокрема, не затверджено порядок і форму повідомлення про набуття або втрату статусу відповідних підприємств, а також не визначено механізм електронної взаємодії між Пенсійним фондом України та контролюючими органами, які мають враховувати цей статус. У результаті підприємства формально можуть претендувати на відповідний статус, однак фактично позбавлені можливості його підтвердити та скористатися обіцяними законом інструментами підтримки, які досі належно нормативно не забезпечені.

У контексті аналізу ефективності реалізації реформи інклюзивного працевлаштування не можна оминати увагою затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 17.12.2025 № 1673 принципи, критерії і межі розумного пристосування та універсального дизайну [22]. Зазначений акт є логічним продовженням підходів, закладених у статті 17-1 Закону України № 4219-IX, та спрямований на забезпечення адаптації умов праці до індивідуальних потреб осіб з інвалідністю.

Відповідно до нового підходу розумне пристосування розглядається не як уніфікований перелік заходів, а як індивідуалізоване рішення, що визначається з урахуванням конкретних потреб працівника. На нормативному рівні закріплено вимоги до таких заходів, а саме їх безпечність, ефективність та відсутність непропорційного або не виправданого тягаря для роботодавця [22]. Однак практичне застосування наведених норм, ймовірно, зумовить низку запитань, пов'язаних із визначенням обсягу обов'язків роботодавця та критеріями оцінки непропорційності витрат. Зокрема, потребують уточнення межі обов'язкових заходів, порядку компенсації витрат, а також механізмів і суб'єктів оцінки того, чи є відповідні витрати або організаційні зміни надмірними.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Реформування механізму працевлаштування осіб з інвалідністю, започатковане Законом України № 4219-IX, засвідчує поступ у напрямі формування сучасної моделі інклюзивного ринку праці. Запроваджено нові підходи до виконання нормативу, змінено характер фінансової відповідальності роботодавців, розширено можливості державної підтримки, а також закладено підґрунтя для впровадження принципів розумного пристосування та універсального дизайну.

Водночас проведений аналіз свідчить, що реалізація цієї реформи супроводжується низкою системних проблем. А саме, відсутність значної частини

підзаконних нормативно-правових актів, неузгодженість підходів щодо розуміння однакових показників, неврегульованість питань звітування, а також відсутність чітких процедур функціонування нових інституційних форм підтримки. Окремо потребує врегулювання питання узгодженості спеціальних галузевих норм із новою моделлю правового регулювання, а також формування переліку посад і робіт із важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, що не враховуються при обчисленні нормативу.

Наведені неузгодженості впливають на об'єктивність оцінки зобов'язань роботодавців, що, своєю чергою, здатне стримувати досягнення цілей реформи.

У зв'язку з цим першочергового значення набуває прискорення розроблення та ухвалення підзаконних нормативно-правових актів, забезпечення узгодженості правового регулювання, а також формування єдиного підходу до застосування відповідних норм.

Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямі пов'язані з поглибленим дослідженням критеріїв визначення меж розумного пристосування, удосконаленням механізмів державної підтримки роботодавців, а також розробленням моделей збалансованого поєднання соціальної функції держави та економічної доцільності для суб'єктів господарювання у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю.

Конфлікт інтересів. Авторка декларує, що немає конфлікту інтересів стосовно даного дослідження – фінансового, особистого, авторського чи іншого, який міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в цій статті.

Політика використання штучного інтелекту. Авторка декларує, що під час створення даної роботи не використовувала методи штучного інтелекту.

Література

1. Бориченко К.В. Гарантії права на зайнятість осіб з інвалідністю. *Електронний науковий журнал*. 2025. № 4. С. 195-197. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-4/43>
2. Бук М.О. Правове регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство. Серія Право*. 2026. № 1 (частина 2). С. 25-31. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.3>
3. Бук М.О. Правове регулювання соціального обслуговування осіб з інвалідністю: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2019. 175 с.
4. В Україні налічується 3 мільйони людей з інвалідністю. 2023. URL: <https://minre.gov.ua/2023/09/22/v-ukrayini-nalichuyetsya-3-miljony-lyudej-z-invalidnistyu/> (дата звернення: 03.04.2026).
5. Гринь Н.В. Правове регулювання зайнятості осіб з інвалідністю: європейський вимір. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 3 (77). С. 263-267. DOI <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2022.3.39>

6. Дослідження потреб осіб з інвалідністю у засобах до існування та доступу до ринку праці в умовах війни в Україні. 2025. URL: <https://ls.org.ua/potreby-lyudej-z-invalidnistyu-u-zasobah-do-isnuvannya-ta-dostupu-do-rynku-praczi-v-umovah-vijny-v-ukrayini/> (дата звернення: 03.04.2026).

7. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text> (дата звернення: 03.04.2026).

8. Закон України «Про залізничний транспорт» від 04.07.1996 № 273/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.04.2026).

9. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 876-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 03.04.2026).

10. Закон України «Про охоронну діяльність» від 22.03.2012 № 4616-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4616-17> (дата звернення: 03.04.2026).

11. Закон України «Про ринок електричної енергії» від 13.04.2017 № 2019-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19#Text> (дата звернення: 03.04.02.2026).

12. Костюк В.Л., Яцкевич І.І. Право на працю у контексті Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю: сутність, проблеми та перспективи законодавчого регулювання. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 49-57.

13. Лист Державної служби статистики України від 04.07.2014 № 09.3-6/145-14 «Щодо працівників, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації». URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=09BGBAFC50> (дата звернення: 03.04.2026).

14. Малюга Л.Ю., Юреккул І.В. Проблеми реалізації державної політики у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні. *Правові новели*. 2022. № 18. С. 161-167. DOI: <https://doi.org/10.32847/In.2022.18.24>

15. Москаленко О.В., Дуюнова Т.В. Соціальний захист осіб з інвалідністю: компаративістське дослідження: монографія. Харків: ДБТУ, 2024. 249 с.

16. Наказ Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286 «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05#Text> (дата звернення: 03.04.2026).

17. Оверчук В.А. Міжнародний досвід у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 22 (ч. 3). С. 14-17. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22_3_2018ua/5.pdf (дата звернення: 03.04.2026).

18. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я. Гарантії соціального захисту осіб з інвалідністю як складова службового правового статусу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 5. С. 371-378. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.58>

19. 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. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-11/51>

20. Полянський А.П. Працевдатність як передумова реалізації особою з інвалідністю права на працю. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2024. Вип. 78. С. 289-298. DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2024.78.289>

21. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.02.2026 № 268 «Про затвердження Порядку обчислення середньомісячної заробітної плати для розрахунку внеску». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2026-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.04.2026).

22. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.12.2025 № 1673 «Про затвердження принципів, критеріїв і меж розумного пристосування та універсального дизайну». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1673-2025-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.04.2026).
23. Постанова Верховного Суду від 24.04.2025 у справі № 280/3642/23. URL: <https://zakononline.ua/court-decisions/show/126854551> (дата звернення: 03.04.2026).
24. Рим О.М. Правове регулювання захищеного працевлаштування в Україні в контексті міжнародних стандартів соціальної інклюзії. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 11. С. 128-231. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-11/26>
25. Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 04.08.2023 у справі № 160/11829/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112638261> (дата звернення: 03.04.2026).
26. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 04.09.2023 у справі № 280/3813/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113206399> (дата звернення: 03.04.2026).
27. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 16.10.2023 у справі № 280/5366/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114230270> (дата звернення: 03.04.2026).
28. Рішення Чернігівського окружного адміністративного суду від 08.11.2024 у справі № 620/7402/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123051457> (дата звернення: 03.04.2026).
29. Синчук С.М., Бук М.О. Юридичний механізм забезпечення виконання обов'язку дотримання державних стандартів соціальних послуг. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2025. Вип. 87 (ч. 2). С. 126-131. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.18>
30. Тищенко О.В., Черноус С.М. Формування безбар'єрного простору у сфері праці для осіб з інвалідністю як напрям соціальної політики держави. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 5 (частина 1). С. 444-453. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.1.73>
31. Чанишева Г.І., Наньєва М.І. Відповідальність роботодавця за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. *Академічні візії*. 2025. Вип. 40. URL: <https://academyvision.org/index.php/av/article/view/1910/1791> <https://doi.org/10.5281/zenodo.15518206> (дата звернення: 03.04.2026).

REFORM OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN UKRAINE: PROBLEMS OF IMPLEMENTATION

O.Rym

Abstract. The article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of the employment of persons with disabilities in Ukraine in the context of reforming the relevant mechanism. It is emphasized that the effective realization of the right to work of persons with disabilities is an essential condition for their social integration, economic independence, and ensuring equal opportunities in society. The study examines the changes introduced by Law of

Ukraine No. 4219-IX, in particular the transformation of approaches to fulfilling employment quotas, the replacement of administrative and economic sanctions with a targeted contribution, and the introduction of new institutional forms of employment support, including social integration enterprises and sheltered employment entities.

Particular attention is paid to the analysis of the challenges of the practical implementation of the reform. It is established that a significant number of secondary legal acts required to ensure the functioning of the new model have not yet been adopted, which results in incomplete legal regulation. The inconsistency in approaches to determining the average number of employees required to fulfill the quota and calculating the contribution is analyzed, leading to different calculations of the same indicator depending on the purpose of its application. It is demonstrated that including economically inactive employees in the quota calculation, while excluding them from wage-based indicators, creates an imbalance and results in disproportionate financial burdens on employers.

The article also examines the lack of approved reporting forms, the absence of regulated procedures for confirming the status of social integration and sheltered employment enterprises, and the insufficient specification of the criteria and limits of reasonable accommodation. Particular emphasis is placed on the need to harmonize sector-specific legal provisions with the updated regulatory model and to develop a list of hazardous and harmful occupations that should not be included in the calculation of employment quotas.

It is concluded that, despite the progressive nature of the legislative changes, their implementation remains fragmented and inconsistent, which may hinder the achievement of the reform's objectives. The necessity of the urgent adoption of secondary legal acts, ensuring regulatory coherence, and establishing a unified approach to the application of relevant legal provisions is substantiated.

Keywords: right to work, employment, labour market, employment of persons with disabilities, labour relations, employee, employer, social protection, social state policy.

Стаття надійшла до редакції / Received: 03.04.2026

Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 20.04.2026

Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.