

СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: НОВЕЛИ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

STANDARDS OF SOCIAL PROTECTION OF PERSONS WITH DISABILITIES: NOVELTIES OF UKRAINIAN LEGISLATION

Пилипенко П.Д., д.ю.н., професор,
завідувач кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

Бурак В.Я., д.ю.н., професор,
професор кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

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

Львівський національний університет імені Івана Франка

Стаття присвячена питанням соціального захисту осіб з інвалідністю через реалізацію їхнього права на працевлаштування. У дослідженні наведено основні недоліки чинного законодавства у цій сфері. Акцентовано, що основними серед них є: неефективна система нормативування кількості робочих місць для осіб з інвалідністю; дискримінаційність роботодавців приватної сфери (у порівнянні з публічної сферою) щодо виконання обов'язку із працевлаштування осіб з інвалідністю; відсутність ефективних засобів дотримання стандарту розумного пристосування; відсутність процедур працевлаштування з урахуванням форми інвалідності особи.

Автори наголошують на актуальності впровадження процедур, які пройшли випробування у країнах ЄС, передбачають зміну державної парадигми працевлаштування осіб з інвалідністю та ефективнішу залученість роботодавців до цих процедур.

З'ясовано основні новели законопроекту «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» (2023 року), який пропонується до ухвалення Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, та його перспективність (значення) для соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні. Згідно з законопроектом пріоритетними напрямками у державній політиці сприяння зайнятості осіб з інвалідністю повинні бути: перетворення системи адміністративно-господарських санкцій на страхову участь кожного роботодавця незалежно від його організаційно-правової форми та форми власності у формуванні бюджету Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю; законодавчому визначенні різних форм виконання роботодавцем обов'язку із працевлаштування осіб з інвалідністю в межах соціального нормативування та можливості отримати державну підтримку, використовуючи право роботодавця на компенсацію заходів в межах стандарту «розумне пристосування робочого місця особи з інвалідністю», зокрема і на необхідні соціальні послуги для такої категорії працівників на робочому місці. Такі законодавчі зміни відповідають міжнародним та європейським соціальним стандартам, а також сприятимуть побудові в нашій державі політики проактивного соціального захисту.

У статті зроблено висновок про відповідність значної кількості норм законопроекту соціальним стандартам, закріпленим у міжнародних документах.

Ключові слова: соціальний захист, працевлаштування, соціальні стандарти, соціальне законодавство, соціальні послуги, розумне пристосування, роботодавець, особа з інвалідністю.

The article addresses the issues of social protection of persons with disabilities through the realization of their right to employment. The study identifies the main shortcomings of the current legislation in this area. The authors emphasize that the main ones are: an ineffective system of regulating the number of jobs for persons with disabilities; discrimination by private sector employers (compared to the public sector) in fulfilling their obligation to employ persons with disabilities; lack of adequate means of complying with the standard of reasonable accommodation; lack of employment procedures based on the form of a person's disability.

The authors emphasize the relevance of implementing the procedures tested in the EU countries in order to ensure a change in the state paradigm of employment of persons with disabilities and more effective involvement of employers in these procedures.

The authors identify the main novelties of the draft law "On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Ensuring the Rights of Persons with Disabilities to Work" (2023), which is proposed for adoption by the Verkhovna Rada Committee on Social Policy and Protection of Veterans' Rights, and its prospects (significance) for social protection of persons with disabilities in Ukraine. According to the draft law, the priority areas in the state policy of promoting the employment of persons with disabilities should be: the transformation of the system of administrative and economic sanctions into insurance participation of each employer, regardless of its organizational and legal form and form of ownership, in the formation of the budget of the Social Protection Fund for Persons with Disabilities; legislative definition of various forms of fulfillment of the employer's obligation to employ persons with disabilities within the framework of social regulation and the possibility of receiving state support. Such legislative changes would be in line with international and European social standards and would contribute to building a proactive social protection policy in our country.

The article concludes that a significant number of provisions of the draft law comply with the social standards enshrined in international documents.

Key words: social protection, employment, social standards, social legislation, social services, reasonable accommodation, employer, person with disabilities.

Постановка проблеми. Серед соціальних стандартів міжнародної спільноти у сфері забезпечення гідного рівня життя осіб з інвалідністю пріоритетне місце відведене праву на соціальний захист, що зокрема включає й право на працевлаштування. На міжнародному рівні таке право закріплене у ст.ст. 27, 28 Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю» [12; 14]. В Україні базовим нормативно-

правовим актом, який визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю, є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [11], де однією із гарантій такої захищеності названо їхнє працевлаштування (Розділ IV зазначеного Закону України).

Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю є не новою та стосується значної кількості населення України.

Як свідчать дані, опубліковані на офіційному веб-сайті Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, натеper в нашій державі налічується 3 мільйони людей з інвалідністю [2]. І цей показник постійно зростає, зокрема через війну: впродовж півтора року кількість людей, які отримали інвалідність, збільшилася на триста тисяч [2]. Водночас, за даними Державної служби статистики та Фонду соціального захисту інвалідів, лише 16,2% людей з інвалідністю в Україні працевлаштовані, водночас кожен другий серед осіб з інвалідністю є в працездатному віці, потребує реабілітації та подальшого працевлаштування [8].

Відповідно до чинного соціального законодавства ефективні механізми реалізації державної політики у сфері забезпечення права на працю для осіб з інвалідністю та їх працевлаштування, особливо на відкритому ринку праці, відсутні. Як свідчать дані, у 2021 р. в Україні не було профінансовано створення жодного спеціального робочого місця для працевлаштування особи з інвалідністю [7].

Актуальними до впровадження є процедури, які пройшли випробування у країнах ЄС та передбачають зміну державної парадигми такого працевлаштування й ефективнішу залученість роботодавців до цих процедур.

Аналіз останніх досліджень. У науковій літературі розглянуто проблемні моменти реалізації особами з інвалідністю права на працевлаштування (А. О. Вольська, Д. М. Будняк, Н. О. Голуб [1], Л. Ю. Малюга [4]), міжнародні стандарти такого працевлаштування (В. А. Оверчук [5]) та зміст розумного пристосування як гарантії соціального захисту таких осіб (І. Федорович [16]). Однак, тема, обрана авторами для статті, потребує додаткових досліджень з урахуванням євроінтеграційного курсу України та потреби впровадження у вітчизняний досвід соціального захисту осіб з інвалідністю міжнародних та європейських стандартів.

Метою статті є з'ясування основних новел законопроекту у сфері реалізації особами з інвалідністю права на працевлаштування «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» [9], який пропонується до ухвалення Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, та його перспективність (значення) для соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні.

Виклад основних досліджень. Зобов'язання України відповідати статусу соціальної держави, що ратифікувала Конвенцію ООН «Про права осіб з інвалідністю» [14], Конвенцію Міжнародної Організації Праці № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» [13], а також Європейську соціальну хартію (переглянуту) [3] зумовлюють потребу у формуванні результативного механізму працевлаштування осіб з інвалідністю як найефективнішої форми їхнього проактивного соціального захисту. Натомість, поточний стан справ у сфері зайнятості зазначених осіб потребує нагального удосконалення нормативної бази, що забезпечує реалізацію права на працевлаштування осіб з інвалідністю. У цьому контексті варто розпочати із акцентування на недоліках чинної системи залучення осіб з інвалідністю до праці, оскільки це дозволить вичерпно окреслити вектори змін законодавства у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю та наголосити на перешкодах, що спричиняють неефективність відповідного національного соціального законодавства.

Передусім, це – система квотування як одна з основних характеристик української державної політики з працевлаштування осіб з інвалідністю, що відображено у нормативному визначенні кількості робочих місць, які роботодавець зобов'язаний створити для забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю. Вона є неефективною, передусім для осіб, заради яких була створена. Чинна система створює можливості для недобросовісних роботодавців уникати

соціальної відповідальності та не платити адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу, визначеного законодавством. Зрештою саме застосування вказаних санкцій на практиці також є недієвим способом і щодо накопичення коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, які мали б скеровуватися на цільове використання – підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю та створення нових робочих місць.

По-друге, чинний Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [11], визначаючи суб'єктів соціального зобов'язання працевлаштовувати осіб з інвалідністю, містить дискримінаційні умови. Йдеться про те, що увесь обсяг соціальної відповідальності у сфері сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, зокрема й за невиконання нормативу щодо працевлаштування та створення належних умов праці на робочих місцях, ним покладено на роботодавців приватного сектору. Адже Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» не встановлює такого обов'язку для державних або комунальних установ. Тож держава, декларуючи статус соціальної держави, законодавчо звільнила себе (не передбачила для себе) однакового обов'язку із працевлаштування осіб з інвалідністю.

По-третє, чинне законодавство не передбачає ефективних інструментів державної підтримки роботодавців, а також їхнього мотивування до працевлаштування осіб з інвалідністю. Також не визначено диференційованого підходу до виконання роботодавцями обов'язку із працевлаштування різних категорій осіб з інвалідністю, тим самим – відсутній стимул до працевлаштування осіб з складнішими формами інвалідності.

Міжнародна спільнота докладає зусиль для вирішення проблем у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю та напрацювання дієвих кроків подолання цієї проблеми. Зокрема, для цього стратегічні партнери України – Рада Європи та Європейський Союз – напрацювали низку правових актів, що зобов'язують держави-члени діяти у певний спосіб. Україна є членом Ради Європи та задекларувала вектор на членство в ЄС. Тож безумовно євроінтеграційний курс нашої держави передбачає суворе дотримання та виконання європейських стандартів соціального захисту населення, зокрема й щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

Аналізуючи положення законопроекту «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» [9], робимо висновок про відзеркалення у їхньому змісті нової, концептуально іншої парадигми у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю, а також – про їхню відповідність міжнародним та європейським соціальним стандартам.

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» [9] відповідає соціальним засадам Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю» [12] через закріплення у ньому основних конвенційних принципів (ст. 3), як то: повага до притаманної людині гідності, її особистої самостійності, зокрема свободи робити власний вибір, і незалежності; недискримінація; повне й ефективне залучення та включення до суспільства; повага до особливостей осіб з інвалідністю і прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства; рівність можливостей; доступність.

Не оминули увагою розробники законопроекту також окремі аспекти загальних зобов'язань держав-учасниць Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю» [12], зокрема, щодо врахування осіб з інвалідністю в усіх стратегіях і програмах захисту і заохочення прав людини; проведення чи заохочення дослідної та конструкторської розробки товарів, послуг, устаткування та об'єктів універсального дизайну (який визначено в ст. 2 Конвенції), пристосування яких до конкретних потреб особи з інва-

лідністю вимагало б якомога меншої адаптації й мінімальних витрат, сприяння наявності й використанню їх, а також просування ідеї універсального дизайну під час вироблення стандартів і керівних орієнтирів; заохочення викладання спеціалістам і персоналу, що працюють з особами з інвалідністю, прав, які визнаються в Конвенції, щоб удосконалити надання гарантованих цими правами допомоги та послуг.

У контексті реалізації зобов'язання України імплементувати Директиву Ради 2000/78/ЄС «Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності» [10] у законопроекті містяться норми, покликані запобігти соціальному виключенню осіб з інвалідністю. Зокрема, пропонується поширити дію відповідних антидискримінаційних вимог як на приватний, так і державний сектор (органи державної влади, органи місцевого самоврядування, правоохоронні органи тощо), які використовують найману працю. Зокрема, ч. 2 ст. 1 Проекту визначено, що роботодавцем для його цілей вважатиметься юридична особа незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, а також фізична особа – підприємець, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту), контракту про проходження служби або на інших умовах, передбачених законодавством [6].

Аналіз змісту законопроекту дозволяє зробити висновки про відмову його розробників від правового підходу, який ґрунтується винятково на негативному обов'язку покарання роботодавців за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, а натомість запропонована концепція економічного стимулювання роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю, а також запровадження механізму контролю за належним працевлаштуванням осіб з інвалідністю і дотримання їх трудових прав, зокрема права на гідний рівень життя. В основі нового механізму – сплата роботодавцями страхових внесків на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю (ст. 18² Проекту). Додатково визначено норматив мінімальної кількості працівників для розрахунку розміру цих внесків. Згідно із ст. 18² законопроекту – це 8 і більше осіб, а Рекомендація Ради від 24.07.1986 № 86/379/ЄС щодо працевлаштування осіб з інвалідністю в Співтоваристві [17] звертає увагу, що такий мінімум може становити від 15 до 50 працівників. Тож у законопроекті навіть заявлено нижчу, аніж рекомендована на рівні ЄС, межу мінімальної кількості працівників, що береться за основу для встановлення обов'язку сплати внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю.

Для забезпечення безбар'єрного суспільства для осіб з інвалідністю у сфері реалізації права на працю, у міжнародних документах (наприклад, ст. 27 Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю» [12; 14]) визначено соціальний стандарт – розумне пристосування. Статтею 17¹ Проекту запропоновано спектр ефективних та практичних заходів, які повинні бути вжиті роботодавцем, для пристосування робочого місця до потреб особи з інвалідністю у контексті дотримання стандарту розумного пристосування. В межах цього стандарту розроблено механізм забезпечення індивідуальних потреб особи з інвалідністю при її працевлаштуванні. До спектру цих заходів, зокрема, належать здійснення модифікацій та коректив до будівель та приміщень з метою приведення їх у стан, коли ними можуть користуватися особи з інвалідністю, звуження змісту чи зменшення обсягу трудових обов'язків за посадою, яку займає особа з інвалідністю, рівно ж як і зміни робочого або навчального графіка особи з інвалідністю та інші.

Соціальний стандарт «розумне пристосування під час працевлаштування особи з інвалідністю» у законопроекті визначено з метою забезпечення комплексності соціального захисту осіб з інвалідністю. Зокрема ст. 17¹ Проекту передбачено, що складовою стандарту «розумне при-

стосування під час працевлаштування особи з інвалідністю», окрім трудових гарантій для працівників – осіб з інвалідністю, передбачено й соціальні послуги. Зокрема п. 9 зазначеної статті визначає, що за потреби працівнику – особі з інвалідністю надається асистент на робочому місці або залучається соціальна послуга персонального асистента, або залучаються інші працівники для надання допомоги під час виконання трудових обов'язків. Всі ці заходи є складовою соціального супроводу на робочому місці працівника – особи з інвалідністю. Окремо елементом розумного пристосування (за потреби) визначено надання послуг перекладу жестовою мовою. Фінансування соціальних послуг в межах соціального стандарту «розумне пристосування під час працевлаштування особи з інвалідністю» планується здійснювати за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, що цілком відповідає ст. 27 Закону України «Про соціальні послуги» [15].

За законопроектом законодавчою гарантією дотримання стандарту «розумне пристосування робочого місця особи з інвалідністю» також є заохочення роботодавців до більшого використання коштів із державних джерел шляхом гарантованого повернення витраченого ними у межах розумного пристосування робочого місця особи з інвалідністю. Зокрема Проектом передбачено право роботодавця звернутися за компенсацією або дотацією своїх витрат на розумне пристосування до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Зазначена норма віддзеркалює реалізацію принципу солідарної відповідальності суспільства у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю.

Хочемо наголосити, що впровадження норм проекту «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» [9], забезпечить виконання Україною соціальних стандартів Ради Європи, закріплених: 1) у ст. 6 Європейської соціальної Хартії (переглянутої) із заборони дискримінації особи, зокрема з огляду на стан її здоров'я чи непрацездатність [3]; 2) у ст. 15 Європейської соціальної Хартії (переглянутої) щодо реалізації права осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну та професійну інтеграцію, їхню участь у житті суспільства [3].

Частиною 2 ст. 15 Європейської соціальної Хартії (переглянутої) визначено забезпечення доступу до роботи осіб з інвалідністю та необхідність пристосування до їхніх потреб умов праці або, якщо це неможливо через інвалідність – створення захищеної зайнятості відповідно до рівня інвалідності. Прикладом дотримання цих стандартів може бути статті 19¹ та 19² Проекту, де передбачено створення підприємств/підприємств трудової інтеграції або підприємств захищеного працевлаштування. Зазначені норми дозволяють впровадити в життя засаду диференційованого підходу до виконання роботодавцями обов'язку із працевлаштування різних категорій осіб з інвалідністю.

Такими, що відповідають практиці Європейського комітету соціальних прав щодо ст. 15 ЄСХ (переглянутої), є положення законопроекту, які передбачають: заборону дискримінації за ознакою інвалідності у сфері зайнятості (ст. 2 Проекту); поширення законодавчого зобов'язання з працевлаштування осіб з інвалідністю на роботодавців, незалежно від організаційно-правової форми та форми власності (ч. 2 ст. 1 Проекту); захищеність працівників – осіб з інвалідністю від звільнення з огляду на стан здоров'я, та зобов'язання роботодавців забезпечити право на працю особі, яка отримала інвалідність внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (ст. 18 Проекту).

Висновки. В основі реформування заходів із працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні передусім повинна бути зміна парадигми всієї системи їхнього соціального захисту – філософія соціального утримання повинна бути переформатована на філософію соціальної саморазадності, яка, зі свого боку, базується на реаліза-

ції права таких осіб на самостійність, соціальну та професійну інтеграцію, їхню участь у житті суспільства. Це перш за все потребує удосконалення механізму працевлаштування осіб з інвалідністю у напрямку впровадження заходів диференційованого підходу до способів працевлаштування таких осіб з урахуванням їхньої нозології та вільного волевиявлення працювати. Пріоритетними напрямками у державній політиці сприяння зайнятості осіб з інвалідністю повинні бути: перетворення системи адміністративно-господарських санкцій на страхову участь кожного роботодавця незалежно від його організаційно-правової форми та форми власності у формуванні бюджету Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю; законодавчому визначенні різних форм виконання робото-

давцем обов'язку із працевлаштування осіб з інвалідністю в межах соціального нормативування та можливості отримати державну підтримку, використовуючи право роботодавця на компенсацію заходів в межах стандарту «розумне пристосування робочого місця особи з інвалідністю», зокрема і на необхідні соціальні послуги для такої категорії працівників на робочому місці. Такі законодавчі зміни відповідатимуть міжнародним та європейським соціальним стандартам, а також сприятимуть побудові в нашій державі політики проактивного соціального захисту. Значна кількість позитивних новел у цій сфері, на думку авторів, передбачена у законопроекті, що передбачає зміни до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вольська А.О., Будняк Д.М., Голуб Н.О. Аспекти зайнятості людей з інвалідністю. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Випуск 2(13). С. 231–235. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/2_13_uk/39.pdf (дата звернення: 29.10.2023).
2. В Україні налічується 3 мільйони людей з інвалідністю. 3 січня 2023. URL : 22 вересня 2023 <https://minre.gov.ua/2023/09/22/v-ukrayini-nalichuyetsya-3-miljony-lyudej-z-invalidnistyu/> (дата звернення: 29.10.2023).
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Страсбург, 3 травня 1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 29.10.2023).
4. 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. URL: <https://doi.org/10.32847/ln.2022.18.24> (дата звернення: 29.10.2023).
5. Оверчук В.А. Міжнародний досвід у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 22. Ч. 3. 2018. С. 14–17. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22_3_2018ua/5.pdf (дата звернення: 29.10.2023).
6. Порівняльна таблиця до підготовленого Комітетом на повторне перше читання проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1704627> (дата звернення: 29.10.2023).
7. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю». 17 листопада 2022 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1549495> (дата звернення: 29.10.2023).
8. Працевлаштування осіб з інвалідністю – зареєстровано доопрацьований законопроект. 30 листопада 2022 URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/draft-law-on-employment-of-persons-with-disabilities-has-been-registered> (дата звернення: 29.10.2023).
9. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю: законопроект Верховної Ради України (редакція, доопрацьована комітетом). 23 березня 2023 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1704626> (дата звернення: 29.10.2023).
10. Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності : Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text (дата звернення: 29.10.2023).
11. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю : Закон України від 21.03.1991 № 876- XII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12?find=1&text=дота#w1_4 (дата звернення: 29.10.2023).
12. Про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН від 13.12.2005 URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text (дата звернення: 29.10.2023).
13. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів : Конвенція МОП від 23.06.1975. № 142. Ратифікація Україною 03.05.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text (дата звернення: 29.10.2023).
14. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї : Закон України від 16.12.2009 № 1767-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1767-17#Text> (дата звернення: 29.10.2023).
15. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 29.10.2023).
16. Федорович І. Розумне пристосування. Від теорії до практики. Червень 2017 URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf> (дата звернення: 29.10.2023).
17. 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: 29.10.2023).