

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»

Кафедра управління персоналом та підприємництва

Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

АДАПТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДО ПОТРЕБ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ
НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Виконав: студент 2 курсу,
групи ЕМД-23
Спеціальності 051 «Економіка»
Освітньо-професійної програми
«Управління персоналом та економіка
праці»

_____ Олег БУТЕНКО

Науковий керівник роботи:
кандидат наук з державного управління,
доцент

_____ Юрій ОРЕЛ

Рецензент: доктор економічних наук,
професор, заслужений діяч науки і
техніки України, академік Транспортної
академії наук України, проректор з
наукової роботи Харківського
національного автомобільно-дорожнього
університету

_____ Ілля ДМИТРИЄВ

ЗМІСТ

ВСТУП.....		4
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АДАПТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	8
	1.1 Поняття та правові основи адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю	8
	1.2 Соціально-економічні аспекти працевлаштування осіб з інвалідністю	18
	1.3 Досвід адаптації робочих місць у зарубіжних країнах.....	25
РОЗДІЛ 2	АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ АДАПТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ.....	34
	2.1 Поточний стан та законодавчі вимоги щодо облаштування доступності робочих місць для осіб з інвалідністю	34
	2.2 Основні виклики та проблеми при створенні адаптованих робочих місць	39
	2.3 Аналіз статистичних показників ринку праці в контексті працевлаштування осіб з інвалідністю	46
РОЗДІЛ 3	НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДАПТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ	56
	3.1 Удосконалення нормативно-правового регулювання питання адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю	56
	3.2 Розробка заходів фінансової підтримки та програм стимулювання роботодавців	61
	3.3 Використання цифрових технологій для адаптації робочих місць	70
ВИСНОВКИ.....		78
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ		85

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасні тенденції розвитку суспільства, зокрема, пов'язані зі наслідками повномасштабного російського вторгнення, героїчним супротивом народу України та значним збільшенням кількості осіб з інвалідністю в нашому суспільстві, вимагають забезпечення рівних можливостей для всіх громадян. Одним із ключових елементів цієї політики є створення умов для їх повноцінної участі в економічному житті країни шляхом забезпечення доступу до гідної праці. У цьому контексті адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю є не лише правовим обов'язком держави та роботодавців, а й важливим інструментом соціальної інтеграції та підвищення економічної активності населення.

На жаль, станом на зараз, має місце значне збільшення кількості осіб з інвалідністю внаслідок війни в Україні, що створює нові виклики для системи зайнятості. Багато громадян, які зазнали поранень, втратили здоров'я та отримали статус осіб з інвалідністю, потребують повернення на ринок праці та забезпечення умов для працевлаштування. За оцінками багатьох фахівців у цій сфері, кількість осіб з інвалідністю найближчим часом може зрости ще більше, навіть в умовах повоєнного відновлення та відбудови, через велику кількість замінованих територій нашої країни. Така ситуація вимагає оперативного вдосконалення законодавчих норм, удосконалення підходів до адаптації робочих місць та підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців.

Отже, без сумніву, що дослідження питань адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні є надзвичайно актуальним. Воно має як теоретичне, так і практичне значення, оскільки сприяє вдосконаленню державної політики у сфері зайнятості, підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами та посиленню соціальної справедливості. Результати дослідження можуть бути використані для розробки рекомендацій для органів влади, роботодавців та громадських організацій у напрямі створення інклюзивного робочого середовища та забезпечення рівного доступу осіб з інвалідністю до праці.

Вітчизняну теоретико-методологічну базу дослідження щодо ефективності державної політики в сфері управління персоналом загалом та захисту прав осіб з інвалідністю зокрема, складають наукові роботи К. Бондарчук, Є. Гордієнко, І. Гришової, О. Грішнєвої, Ж. Дерій, О. Дяченка, І. Мищака, Г. Казаряна, А. Колота, О. Новікової, Н. Статівки, Т. Шестаковської та інших. Проблематика створення нових та збереження наявних робочих місць для осіб з інвалідністю також є предметом наукових досліджень багатьох науковців та експертів. Зокрема, важливий внесок у дослідження цієї теми зробили В. Андрущенко, В. Астахова, О. Балакірєва, І.Верховод, Л. Герасіна, О. Леушина, О. Заярнюк, Н. Коляденко, Ю. Орел, Є. Подольська, Л. Сокурянська та інші фахівці. У своїх теоретичних і практичних працях вони аналізують різні аспекти забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, акцентуючи увагу на проблемах інтеграції таких осіб у ринок праці.

В той же час, попри наявність значного масиву наукових напрацювань, питання вдосконалення механізмів збереження та створення робочих місць для осіб з інвалідністю все ще залишається недостатньо опрацьованим. В Україні бракує спеціалізованих досліджень, які б всебічно висвітлювали цю проблему. Актуальним завданням є розробка сучасних науково обґрунтованих підходів до вдосконалення державної політики у цій сфері. Вирішення цих питань сприятиме не лише підвищенню рівня зайнятості осіб з інвалідністю, а й забезпеченню соціальної рівності та інклюзивності на ринку праці.

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних основ, нормативно-правових засад та практичних механізмів адаптації робочих місць до потреб осіб з інвалідністю на ринку праці України, а також розробці рекомендацій для удосконалення цих процесів з урахуванням міжнародного досвіду та сучасних викликів.

У відповідності до мети, визначено ключові завдання дослідження:

– розглянути теоретичні засади питання адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю;

- проаналізувати міжнародний та національний досвід адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю та запропонувати напрями його адаптації;
- визначити основні нормативно-правові засади, які регулюють процес адаптації робочих місць в Україні, а також виявити прогалини в чинному законодавстві;
- дослідити поточний стан та визначити основні статистичні показники щодо працевлаштування осіб з інвалідністю на ринку праці України;
- виявити основні проблеми та виклики, що заважають ефективній адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю;
- розробити рекомендації для роботодавців, державних органів та громадських організацій щодо вдосконалення підходів до адаптації робочих місць та забезпечення рівного доступу до працевлаштування.

Об'єктом дослідження є процеси працевлаштування та соціальної інтеграції осіб з інвалідністю на ринку праці України.

Предметом дослідження виступають нормативно-правові, організаційно-управлінські та соціально-економічні механізми адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю з метою забезпечення їхньої рівноправної участі в трудовій діяльності.

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання поставлених завдань у дослідженні використано комплекс методів наукового пізнання:

- аналіз та синтез – для вивчення нормативно-правових актів, міжнародних стандартів, наукової літератури та практичного досвіду адаптації робочих місць;
- індукція та дедукція – для побудови логічних висновків та обґрунтування шляхів вдосконалення адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю;
- порівняльний аналіз – для оцінки відмінностей у підходах до адаптації робочих місць в Україні та за кордоном;
- спостереження – для вивчення умов праці та пристосованості робочих місць до потреб осіб з інвалідністю;

- обробка статистичних даних – для аналізу кількісних показників працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема динаміки їх зайнятості та адаптації робочих місць;

- графічне відображення результатів – для візуалізації отриманих даних (діаграми, графіки, таблиці) з метою кращого сприйняття інформації;

- моделювання – для оцінки перспектив розвитку системи адаптації робочих місць з урахуванням змін у нормативно-правовій базі та впливу зовнішніх факторів.

Застосування цих методів дозволило комплексно вивчити всі аспекти адаптації робочих місць до потреб осіб з інвалідністю, визначити проблеми та запропонувати шляхи їх вирішення.

Практичне значення результатів дослідження отриманих результатів полягає у можливості їх застосування для удосконалення нормативно-правової бази, підвищення ефективності організаційних механізмів та покращення управлінських підходів у сфері адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Основні напрями практичного використання результатів включають:

1. Для органів публічної влади:

- розробка та впровадження нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення інклюзивного підходу до працевлаштування осіб з інвалідністю;

- вдосконалення системи державного контролю за виконанням нормативів працевлаштування осіб з інвалідністю;

- формування та реалізація державних і регіональних програм із підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю.

2. Для роботодавців:

- розробка інструкцій та рекомендацій щодо облаштування та адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю відповідно до чинних стандартів та міжнародного досвіду;

- впровадження нових підходів до забезпечення інклюзивності на робочому місці (адаптація технічних засобів, забезпечення доступності приміщень, гнучкі умови праці тощо);

- забезпечення дотримання нормативів та квот щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, що дозволить уникнути штрафів та покращити репутацію компанії як соціально відповідального роботодавця.

3. Для закладів освіти та навчальних центрів різної форми власності:

- використання результатів дослідження для підготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері інклюзивного працевлаштування та адаптації робочих місць;

- при розробці навчальних програм (наприклад, в рамках підготовки бакалаврів за ОПП «HR-менеджмент»), при підвищенні кваліфікації персоналу та керівників підприємств щодо методів адаптації робочих місць та інтеграції осіб з інвалідністю в колектив.

4. Для громадських організацій та об'єднань осіб з інвалідністю:

- використання отриманих результатів для здійснення громадського контролю за дотриманням нормативів працевлаштування осіб з інвалідністю та їхніх прав на працю;

- участь у розробці пропозицій для державних органів щодо вдосконалення законодавства з урахуванням потреб людей з інвалідністю.

5. Безпосередньо для осіб з інвалідністю та їхніх сімей:

- підвищення обізнаності щодо прав і можливостей працевлаштування та адаптації робочих місць;

- розробка інструментів самозахисту прав осіб з інвалідністю у разі порушення їхніх трудових прав.

Отже, результати дослідження можуть сприяти підвищенню ефективності адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, посиленню соціального захисту та зменшенню дискримінації на ринку праці України. Завдяки цьому можна очікувати зростання рівня зайнятості осіб з інвалідністю, зменшення соціальної ізоляції цієї категорії населення та формування інклюзивного середовища на ринку праці України.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АДАПТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1.1 Поняття та правові основи адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю

Адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю передбачає створення умов праці, що враховують індивідуальні потреби таких працівників, забезпечуючи їм рівні можливості для професійної діяльності. Це включає модифікацію робочого середовища, спеціальне обладнання та гнучкі режими роботи. Для початку розгляду цього розділу хотілося б ще раз повернутися до причин, що обґрунтовують актуальність цієї проблематики, адже кожен з таких пунктів розкриває базові поняття щодо адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю.

По-перше, визначення права на працю для осіб з інвалідністю передбачене як низкою національних нормативно-правових актів, так і міжнародними зобов'язаннями України, зокрема Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю, ратифікованою Україною [18]. Виконання цих зобов'язань є частиною євроінтеграційного курсу країни та умовою для наближення до стандартів Європейського Союзу.

По-друге, цифровізація економіки та розвиток сучасних технологій створюють нові можливості для адаптації робочих місць. Використання сучасних цифрових технологій, автоматизованих систем та спеціалізованого обладнання дозволяє створювати інклюзивне робоче середовище для працівників із різними видами інвалідності. Це особливо важливо в умовах зростання частки віддаленої роботи та поширення гнучких форм зайнятості.

По-третє, актуальність дослідження ще й обумовлена необхідністю подолання стереотипів та дискримінації на ринку праці щодо осіб з інвалідністю. Попри існування нормативів та квот на працевлаштування, роботодавці часто уникають виконання цих зобов'язань через побоювання додаткових витрат на

адаптацію робочих місць. Саме тому необхідне дослідження не лише правових та організаційних механізмів адаптації, але й економічних стимулів для роботодавців, які створюють інклюзивне середовище для осіб з інвалідністю.

По-четверте, адаптація робочих місць – це не лише питання дотримання прав осіб з інвалідністю, а й можливість для роботодавців розширити доступ до талановитих та мотивованих працівників. Люди з інвалідністю мають значний потенціал та унікальний досвід, який можна ефективно використати для вирішення виробничих завдань. Відтак, формування інклюзивного ринку праці є вигідним як для суспільства, так і для роботодавців.

В Україні правові основи адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю визначені Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [41]. Згідно зі статтею 18 цього закону, «роботодавці зобов'язані створювати робочі місця для осіб з інвалідністю, включаючи спеціальні робочі місця, та забезпечувати умови праці відповідно до індивідуальних програм реабілітації».

Крім того, стаття 25 цього ж закону передбачає, що «роботодавці повинні забезпечувати «розумне пристосування» робочих місць для осіб з інвалідністю» [41]. Це означає внесення необхідних і доцільних змін, які не накладають непропорційного або невинного тягара на роботодавця, але забезпечують ефективну участь осіб з інвалідністю в трудовій діяльності.

Отже, згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», особам з інвалідністю гарантується право на працю нарівні з іншими громадянами. Закон передбачає можливість працевлаштування осіб з інвалідністю як на звичайних робочих місцях, так і на спеціально створених робочих місцях, адаптованих відповідно до їх фізичних та інтелектуальних можливостей [41]. Важливу роль у цьому процесі відіграє індивідуальна програма реабілітації, яка визначає обсяг і характер змін, необхідних для створення безпечних і комфортних умов праці для конкретного працівника.

Адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю включає декілька основних напрямків:

1. Фізична адаптація – це забезпечення доступу до робочого місця та просторових елементів виробничого середовища (пандуси, ліфти, спеціалізовані меблі, адаптовані туалетні кімнати тощо).

2. Технічна адаптація – використання спеціального обладнання, інструментів, засобів допомоги та пристроїв, які полегшують виконання професійних завдань особами з інвалідністю.

3. Організаційна адаптація – гнучкий графік роботи, можливість дистанційної роботи, скорочення робочого часу для осіб з особливими потребами.

4. Психологічна адаптація – створення комфортного психологічного клімату на робочому місці та боротьба зі стереотипами щодо можливостей осіб з інвалідністю.

Отже, процес адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю має бути спрямований на створення умов для рівного доступу до професійної діяльності та забезпечення рівності можливостей для всіх категорій працівників. Формування інклюзивного робочого середовища передбачає усунення бар'єрів як фізичного, так і соціального характеру.

Що стосується правових основ адаптації робочих місць в Україні, то, в першу чергу, слід зазначити, що чинна законодавча база України щодо адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю базується на положеннях Конституції України, міжнародних правових актів та національних законів, що гарантують рівність прав громадян.

Основні нормативно-правові акти:

1. Конституція України, ст. 43 якої гарантує право кожного громадянина на працю, включаючи осіб з інвалідністю, та забороняє дискримінацію за будь-якою ознакою, у тому числі за станом здоров'я [19].

2. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», що являє собою основний нормативний акт, який регулює порядок

створення спеціальних умов праці для осіб з інвалідністю, визначає обов'язки роботодавців створювати спеціальні та адаптовані робочі місця для осіб з інвалідністю та щорічно звітувати перед Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю про кількість створених робочих місць [41].

3. Закон України «Про зайнятість населення», який регулює права осіб з інвалідністю на працевлаштування та встановлює квоти для роботодавців щодо обов'язкового працевлаштування осіб з інвалідністю. Закон передбачає квотування робочих місць для осіб з інвалідністю на підприємствах, де працює понад 8 осіб. Відповідно до цього закону, підприємства повинні забезпечити працевлаштування осіб з інвалідністю у кількості 4% від загальної чисельності працівників [37].

4. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», що визначає механізми реабілітації осіб з інвалідністю та обов'язковість розроблення індивідуальних програм реабілітації [42].

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсації витрат на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю», яка передбачає механізм державної компенсації витрат роботодавців на створення спеціальних робочих місць [13].

6. Державні будівельні норми (ДБН В.2.2-40:2018), які встановлюють вимоги до безбар'єрного доступу до будівель та приміщень для осіб з інвалідністю, що також включає доступ до офісних та виробничих приміщень [9].

7. Міжнародні акти – Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю, яка ратифікована Україною у 2009 році, передбачає зобов'язання держави забезпечувати ефективну зайнятість осіб з інвалідністю на рівні з іншими громадянами [18]. Відповідно до статті 27 Конвенції, держави-учасниці зобов'язуються гарантувати право осіб з інвалідністю на працю, зокрема шляхом створення доступних і адаптованих робочих місць, а також запровадження принципу «розумного пристосування».

Крім того, доцільно згадати й Цілі сталого розвитку ООН на період до 2030 року, в контексті чого, зокрема, ціль 8.5 передбачає «забезпечення повної зайнятості та гідної праці для всіх, включно з особами з інвалідністю» [50].

Важливу роль у створенні правових основ адаптації відіграє також Кодекс законів про працю України (далі за текстом – КЗпП), який передбачає особливий режим праці для осіб з інвалідністю, у тому числі можливість встановлення гнучкого графіка роботи, скороченого робочого часу та додаткових відпусток [17].

Законодавство України передбачає такі вимоги щодо облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю:

1) архітектурна доступність, як забезпечення доступу до будівлі, приміщення та інфраструктури підприємства. Сюди входять пандуси, ліфти, доступні туалетні кімнати та візуальні/звукові навігаційні системи;

2) технічна адаптація робочих місць, яка може бути досягнута шляхом встановлення спеціалізованого обладнання, меблів, пристроїв та інструментів, які відповідають фізичним можливостям працівника;

3) адаптація робочого часу та умов праці – надання можливості для гнучкого графіка роботи, скороченого робочого часу, додаткових перерв або можливості дистанційної роботи;

4) застосування цифрових технологій, як забезпечення працівників спеціальним програмним забезпеченням (наприклад, програми для синтезу мовлення або програмного забезпечення зі шрифтом Брайля).

Відповідно до чинного законодавства України, роботодавці зобов'язані забезпечувати умови для працевлаштування осіб з інвалідністю. Зокрема, стаття 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачає обов'язок підприємств, установ та організацій із чисельністю персоналу від 8 до 25 осіб створити щонайменше одне робоче місце для особи з інвалідністю. Для роботодавців із чисельністю працівників понад 25 осіб квота на працевлаштування осіб з інвалідністю встановлюється на рівні 4% від загальної кількості робочих місць[41].

Контроль за виконанням вимог щодо створення доступних робочих місць здійснюють:

– Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, який здійснює перевірки роботодавців щодо виконання ними квот з працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення доступності робочих місць.

– Державна служба зайнятості, яка перевіряє виконання зобов'язань щодо створення робочих місць для осіб з інвалідністю.

– Держпраці, що контролює умови праці та дотримання прав осіб з інвалідністю на безпечну та доступну роботу.

За невиконання вимог до адаптації робочих місць роботодавці можуть нести фінансову відповідальність у вигляді штрафів або відшкодування збитків працівнику. Невиконання роботодавцем цих норм може призвести до накладення штрафних санкцій та обов'язкового внесення відповідної плати до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Ці кошти спрямовуються на фінансування програм реабілітації та соціальної інтеграції осіб з інвалідністю.

Одним із ключових аспектів забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю є створення нових та збереження існуючих робочих місць. Важливо не лише утримувати робочі місця, але й модернізувати їх відповідно до потреб працівників з інвалідністю. Фахівці служби зайнятості наголошують, що такий підхід сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників з інвалідністю та покращенню умов їхньої праці.

Ще однією з проблем є небажання роботодавців створювати спеціальні умови праці для осіб з інвалідністю. Серед основних причин – необхідність проведення атестації робочих місць щонайменше раз на п'ять років, що передбачає витрати на адаптацію робочого середовища відповідно до санітарно-гігієнічних вимог. Крім того, роботодавці несуть додаткові фінансові зобов'язання, зокрема щодо надання працівникам з інвалідністю права на щорічну додаткову відпустку, пільгові пенсії та надбавки до тарифних ставок.

Водночас фахівці відзначають необхідність розроблення нормативів вартості створення робочих місць для осіб з інвалідністю в різних галузях

економіки. Відсутність чітких нормативів ускладнює планування та фінансування заходів зі створення спеціальних робочих місць. Доцільним є також удосконалення системи контролю та координації дій між органами місцевої влади, службами зайнятості, громадськими організаціями та роботодавцями. Залучення коштів від сплати штрафних санкцій підприємствами може стати ефективним фінансовим джерелом для створення таких робочих місць.

Значну увагу слід приділити запровадженню дотацій для роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю I та II груп, що не можуть самостійно відвідувати службу зайнятості. Однією з можливих мотивацій для роботодавців може бути зарахування працевлаштованої особи з інвалідністю з підвищеним рівнем інвалідності за двох працівників із III групою інвалідності.

Ще одним актуальним питанням є визначення поняття «спеціальне робоче місце для особи з інвалідністю». Згідно з «Порядком надання дотацій роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю», спеціальне робоче місце – це окрема виробнича площа або робоче місце, пристосоване відповідно до індивідуальних функціональних можливостей працівника з інвалідністю. При цьому адаптація може передбачати встановлення спеціального обладнання, пристосування інструментів, зміну графіка роботи або залучення допоміжних фахівців (сурдоперекладачів тощо).

Існують два основні підходи до створення спеціальних робочих місць.

Перший – це створення абсолютно нового спеціального робочого місця для конкретного працівника з інвалідністю.

Другий – це пристосування вже існуючого робочого місця до потреб працівника. Обидва підходи мають право на існування, але для більшості підприємств оптимальним є другий варіант, оскільки він не потребує значних витрат на повне переобладнання виробничих площ.

Для підприємств громадських організацій, таких як УТОС та УТОГ, більш доцільним є перший варіант – створення нових спеціальних робочих місць, оскільки це сприяє створенню стабільного соціально-економічного середовища

для людей з інвалідністю. У свою чергу, звичайні підприємства віддають перевагу пристосуванню існуючих робочих місць, що відповідає міжнародній практиці.

Адаптація робочих місць включає:

- зміну та налаштування обладнання;
- адаптацію інструментів та засобів виробництва;
- пристосування інтер'єру (пандуси, зручні робочі столи тощо);
- коригування графіка роботи або формату зайнятості (наприклад, дистанційна робота);
- забезпечення доступу до робочого місця для осіб з обмеженою мобільністю;
- надання допоміжних засобів і технологій (наприклад, пристроїв для слабозорих або засобів звукового сповіщення для слабочуючих).

Вартість створення спеціальних умов на робочому місці може коливатися від незначних витрат (наприклад, корекція графіка роботи) до значних фінансових інвестицій (обладнання спеціальних пристроїв або модифікація інтер'єру приміщення). З огляду на це, фахівці пропонують використовувати кошти Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю для фінансування таких витрат. Безумовно, що адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю є необхідним кроком для забезпечення їх рівноправної участі у трудовій діяльності. Україна має розвинену правову базу для цього процесу, але її практична реалізація потребує удосконалення. Ключовими аспектами є вдосконалення механізмів контролю, підвищення рівня обізнаності роботодавців і забезпечення фінансових інструментів для адаптації робочих місць. Залучення осіб з інвалідністю до ринку праці сприятиме економічному зростанню та підвищенню рівня соціальної справедливості.

Окрім базового розуміння адаптації робочого місця, яке полягає у технічному переобладнанні приміщень та оснащенні робочих зон спеціальними пристроями, сучасний підхід до адаптації передбачає врахування психологічних та організаційних аспектів. Зокрема, акцент робиться на створенні інклюзивного

середовища, яке сприяє комфортній взаємодії працівника з колегами та керівництвом. Психологічна адаптація є важливим елементом, оскільки особи з інвалідністю можуть стикатися зі стресовими ситуаціями через стереотипне ставлення або відчуття ізольованості в колективі.

Крім того, адаптація може включати зміну формату трудових завдань, впровадження віддаленої роботи або зміну графіку роботи. У багатьох країнах, таких як Німеччина та Швеція, під адаптацією також мається на увазі організація доступу до освітніх ресурсів для здобуття нових знань та підвищення кваліфікації, що дозволяє працівнику з інвалідністю краще інтегруватися у професійне середовище.

У світовій практиці дедалі більшого поширення набувають концепції «розумного пристосування» (reasonable accommodation) та «універсального дизайну» (universal design). «Розумне пристосування» передбачає індивідуальний підхід до адаптації робочого місця відповідно до конкретних потреб людини з інвалідністю. Це поняття закріплене у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, яка є основою для багатьох національних законодавств, включно з українським законодавством.

Концепція «універсального дизайну» полягає у створенні таких умов на робочому місці, які однаково доступні для всіх працівників, незалежно від наявності інвалідності. Наприклад, робоче обладнання, яке може бути використане як людьми з інвалідністю, так і людьми без інвалідності, не потребує додаткового пристосування або значних витрат. Цей підхід сприяє більшій ефективності праці та дозволяє роботодавцям мінімізувати витрати на адаптацію місць у майбутньому.

Незважаючи на те, що Україна взяла на себе зобов'язання імплементувати норми Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, національне законодавство досі має низку недоліків. Зокрема, відсутні конкретні норми щодо механізмів контролю за виконанням зобов'язань роботодавців щодо створення адаптованих робочих місць.

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачає обов'язок роботодавців створювати робочі місця для осіб з інвалідністю та звітувати про їх кількість [41]. Однак, чіткий механізм контролю та санкції за порушення цього обов'язку залишаються недостатньо прописаними. Державна служба зайнятості має можливість впливати на роботодавців через систему штрафів, але ця процедура є тривалою та часто неефективною.

Додатково, у нових редакціях закону пропонується розширити перелік можливих санкцій для роботодавців, які не забезпечують адаптації робочих місць, та передбачити обов'язкове проведення моніторингу створення таких місць із публічним доступом до звітності.

Одна з основних проблем у правовому регулюванні адаптації робочих місць в Україні – це відсутність чіткого визначення поняття «адаптоване робоче місце». У різних нормативно-правових актах це поняття іноді трактується по-різному. Наприклад, у деяких документах акцент робиться лише на фізичній адаптації місця (перенесення меблів, доступність приміщення), тоді як у сучасному розумінні адаптація має включати цифрові технології, спеціальне програмне забезпечення, створення інклюзивної організаційної культури тощо.

Відсутність уніфікованого визначення призводить до правової невизначеності та спірних ситуацій між роботодавцями та контролюючими органами. Це особливо актуально при здійсненні перевірок Держпраці або Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Для усунення цієї проблеми необхідно розробити та затвердити єдині стандарти адаптації робочих місць з урахуванням міжнародного досвіду та положень Конвенції ООН.

Практична реалізація правових основ адаптації робочих місць часто наштовхується на фінансові та організаційні труднощі. Роботодавці стикаються з відсутністю необхідного фінансування для пристосування робочих місць. Складним також є питання узгодження індивідуальних потреб працівників з обмеженими можливостями з можливостями підприємства.

У відповідь на ці виклики в Україні пропонується впровадження системи компенсаційних виплат роботодавцям, які здійснюють адаптацію робочих місць.

Це може включати субсидії на придбання спеціалізованого обладнання, податкові пільги та пільгові кредити для підприємств, які створюють робочі місця для осіб з інвалідністю.

Зважаючи на сучасні підходи до правового регулювання адаптації робочих місць, слід зазначити, що адаптація вже не обмежується фізичними змінами робочого простору. У нових законодавчих ініціативах у фокусі уваги перебуває концепція «розумного пристосування» та індивідуального підходу до кожного працівника з інвалідністю. Удосконалення нормативно-правового регулювання в Україні має базуватися на інтеграції міжнародних стандартів та національних реалій. Це сприятиме підвищенню ефективності у процесах щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та створенню більш інклюзивного робочого середовища.

Таким чином, адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні базується на законодавчих вимогах, спрямованих на інтеграцію таких осіб у трудову діяльність та забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Забезпечення доступності робочих місць для осіб з інвалідністю є одним із ключових завдань сучасної державної політики. Законодавчі вимоги включають обов'язок роботодавців створювати спеціальні умови для роботи осіб з інвалідністю, контролювати безбар'єрний доступ та звітувати про створені робочі місця. Незважаючи на наявність нормативної бази, практична реалізація цих вимог потребує подальшого вдосконалення, зокрема, через фінансову підтримку роботодавців та розширення механізмів контролю. Як покращити ситуацію у цій сфері – відповідь на це питання знайде своє відображення у подальших розділах цієї магістерської роботи.

1.2 Соціально-економічні аспекти працевлаштування осіб з інвалідністю

Працевлаштування осіб з інвалідністю є важливим аспектом соціально-економічного розвитку суспільства, який має подвійний вплив: соціальний та

економічний. З одного боку, забезпечення доступу до праці для цієї категорії населення сприяє їхній соціальній інтеграції, підвищенню рівня добробуту та зменшенню ризику соціальної ізоляції. З іншого боку, це позитивно впливає на економічну систему, сприяючи скороченню державних видатків на соціальну допомогу та підвищенню податкових надходжень.

В контексті вивчення питання про соціальний вплив працевлаштування осіб з інвалідністю, слід зазначити, що працевлаштування осіб з інвалідністю є одним із ключових інструментів їхньої соціальної інтеграції. Воно сприяє реалізації основних прав людини, зокрема права на працю, що закріплене у Конституції України [19] та Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, ратифікованій Україною [18]. Залучення до трудової діяльності дозволяє особам з інвалідністю відчувати себе частиною суспільства, підвищує їхню самооцінку та зменшує психологічний дискомфорт, викликаний почуттям залежності від соціальних виплат.

Низка досліджень вітчизняних авторів показують, що соціальна ізоляція осіб з інвалідністю є однією з головних причин їхньої низької активності у суспільному житті. Працевлаштування дозволяє змінити цю ситуацію, оскільки забезпечує соціальну взаємодію у трудових колективах. Як зазначає Волгіна О.М.: «зайнятість осіб з інвалідністю сприяє формуванню інклюзивного середовища, яке покращує рівень соціальної згуртованості та зменшує дискримінаційні настрої у суспільстві» [3].

Крім того, працевлаштування осіб з інвалідністю позитивно впливає на їхній рівень життя. Можливість отримувати заробітну плату дозволяє людям з інвалідністю зменшити залежність від соціальних виплат та підвищити фінансову самостійність. Це також сприяє зниженню рівня бідності серед цієї соціальної групи, оскільки, за даними Організації Об'єднаних Націй, у країнах, що розвиваються, 82% осіб з інвалідністю живуть за межею бідності. Таким чином, працевлаштування осіб з інвалідністю є вагомим чинником боротьби з бідністю та соціальною ізоляцією.

З економічної точки зору, працевлаштування осіб з інвалідністю має кілька позитивних ефектів. По-перше, це сприяє скороченню витрат державного бюджету на соціальні виплати. Залучення до роботи осіб з інвалідністю зменшує потребу у виплатах допомоги по безробіттю, соціальних пенсіях та інших виплатах соціального характеру. Замість цього особи з інвалідністю починають самостійно сплачувати податки та інші обов'язкові внески, що збільшує дохідну частину державного бюджету.

По-друге, працевлаштування осіб з інвалідністю сприяє підвищенню продуктивності праці та розвитку інклюзивного бізнесу. Дослідження показали, що інклюзивне робоче середовище має позитивний вплив на загальний рівень продуктивності організації. Спеціальні адаптації робочих місць, створені для осіб з інвалідністю (наприклад, безбар'єрний доступ, гнучкий графік роботи тощо), нерідко поліпшують умови праці для всіх співробітників. У зв'язку з цим бізнес-середовище отримує користь від кращого управління робочими процесами та залучення до роботи людей із різноманітним досвідом.

По-третє, працевлаштування осіб з інвалідністю сприяє розвитку підприємств громадських організацій, таких як УТОС та УТОГ. Завдяки державній підтримці та спеціальним пільгам для таких підприємств створюються робочі місця для людей з інвалідністю, що дозволяє підвищити рівень зайнятості серед цієї категорії населення. Як зазначають експерти, підтримка таких підприємств державою є пріоритетом, оскільки вони створюють адаптовані умови праці та забезпечують соціально-трудова реабілітацію людей з інвалідністю. Узагальнення позитивного досвіду щодо працевлаштування осіб з інвалідністю представлено в табл. 1.1.

Економічний ефект від працевлаштування осіб з інвалідністю відчутний і для самих роботодавців. Зокрема, у випадках, коли роботодавці працевлаштовують осіб з інвалідністю на спеціально створених робочих місцях, вони можуть отримати дотації з державного бюджету або фондів соціального захисту.

Таблиця 1.1 – Соціально-економічні переваги працевлаштування осіб з інвалідністю

Цільова аудиторія впливу	Соціальні переваги	Економічні переваги
Для осіб з інвалідністю	Зменшення ізоляції та інтеграція у суспільство	Підвищення фінансової незалежності
	Зменшення рівня бідності	Можливість отримувати заробітну плату та інші доходи
	Підвищення самооцінки та психоемоційної стабільності	Можливість самостійно забезпечувати свої потреби
Для суспільства	Формування інклюзивного середовища	Зниження витрат держави на соціальні виплати
	Зменшення дискримінаційних настроїв у суспільстві	Збільшення податкових надходжень
Для роботодавців	Підвищення репутації та створення позитивного іміджу	Можливість отримання дотацій від держави
	Розширення колективу працівниками з новими ідеями	Виконання квот на працевлаштування осіб з інвалідністю

Джерело: розроблено автором за даними [2; 3; 16]

Залучення осіб з інвалідністю до трудової діяльності дозволяє роботодавцям виконувати встановлені законодавством квоти на працевлаштування цієї категорії громадян, що звільняє їх від сплати штрафних санкцій. Дотримання квот також підвищує репутацію підприємства як соціально відповідальної організації.

Одним із ключових результатів працевлаштування осіб з інвалідністю є формування інклюзивного робочого середовища. Інклюзія передбачає створення рівноправних умов для всіх працівників, незалежно від їхніх фізичних можливостей чи стану здоров'я. У такій робочій атмосфері враховуються індивідуальні особливості співробітників, що сприяє підвищенню продуктивності та згуртованості колективу.

Крім того, адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю має позитивний економічний ефект для роботодавців. Зокрема, облаштування безбар'єрного

доступу, створення гнучких умов праці та модернізація робочого простору підвищують комфортність праці для всіх співробітників підприємства, а також можуть сприяти зменшенню плинності кадрів і підвищенню лояльності працівників.

Залучення осіб з інвалідністю до трудової діяльності дозволяє розширити ринок праці та збільшити пропозицію кваліфікованих працівників. Окрім того, підприємства, які активно створюють умови для роботи осіб з інвалідністю, покращують свій імідж і репутацію соціально відповідального бізнесу, що підвищує їх конкурентоспроможність на ринку.

Важливим наслідком працевлаштування осіб з інвалідністю є створення інклюзивного робочого середовища. Інклюзивність передбачає створення рівних умов для всіх працівників, незалежно від їхніх фізичних можливостей. У такому середовищі враховуються індивідуальні особливості працівників, що сприяє підвищенню ефективності роботи колективу загалом.

Крім того, практика адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю може бути вигідною для роботодавців. Створення безбар'єрного доступу до робочих приміщень або впровадження гнучких графіків роботи для осіб з інвалідністю часто виявляється корисним для інших працівників підприємства.

Ефективне працевлаштування осіб з інвалідністю є складним процесом, який вимагає врахування різних факторів та усунення перешкод, що заважають реалізації їхнього права на працю. Враховуючи це, доцільним є систематизація ключових бар'єрів, які виникають у процесі працевлаштування цієї категорії населення.

Аналіз наукових досліджень та практичного досвіду дозволяє виокремити п'ять основних груп бар'єрів, що найбільшою мірою впливають на доступ осіб з інвалідністю до ринку праці: фізичні, технологічні, інформаційні, культурні та юридичні. Ці бар'єри мають різний характер та причини виникнення, що обумовлює необхідність застосування індивідуальних підходів для їх усунення.

Далі, з метою наочності та кращого розуміння основних проблем у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, а також можливих шляхів їх подолання,

доцільно подати цю інформацію у вигляді таблиці. Така таблиця дозволить нам чітко і лаконічно представити перелік основних перешкод, з якими стикаються особи з інвалідністю під час працевлаштування, а також відповідні заходи щодо їх подолання.

Таблиця 1.2 – Основні бар'єри та заходи щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

Тип бар'єру	Опис проблеми	Заходи для подолання
Фізичні бар'єри	Відсутність безбар'єрного доступу до робочих місць	Установлення пандусів, адаптація приміщень
Технологічні бар'єри	Недоступність технологій для людей з інвалідністю	Використання спеціальних технічних засобів
Інформаційні бар'єри	Відсутність доступу до навчальних матеріалів	Адаптація матеріалів до потреб осіб з інвалідністю
Культурні бар'єри	Стереотипи та дискримінація	Інформування роботодавців та працівників
Юридичні бар'єри	Недостатнє регулювання питань адаптації	Вдосконалення законодавчої бази та контролю за виконанням

Джерело: розроблено автором за даними [2; 3; 16]

Отже, ця таблиця демонструє ключові бар'єри, з якими стикаються особи з інвалідністю під час працевлаштування, та заходи, спрямовані на їх подолання. У таблиці виділено п'ять основних типів бар'єрів: фізичні, технологічні, інформаційні, культурні та юридичні.

1. Фізичні бар'єри, що пов'язані з архітектурними перешкодами, такими як відсутність пандусів, ліфтів або спеціально обладнаних робочих місць. Подолання цих бар'єрів можливе за рахунок створення безбар'єрного доступу до приміщень шляхом встановлення пандусів, адаптації приміщень та робочих зон до потреб людей з інвалідністю.

2. Технологічні бар'єри, які виникають через недоступність або складність використання технологій, необхідних для виконання трудових завдань. Для подолання цих бар'єрів роботодавці можуть забезпечувати спеціальне програмне забезпечення, технічні пристрої та інші інноваційні рішення, які дозволяють особам з інвалідністю ефективно виконувати свої робочі обов'язки.

3. Інформаційні бар'єри, які переважно стосуються обмеженого доступу до інформації або відсутності навчальних матеріалів, адаптованих для осіб з інвалідністю (наприклад, аудіо- або шрифтових версій текстів). Цей бар'єр можна подолати шляхом адаптації навчальних матеріалів та використання інклюзивних інформаційних ресурсів.

4. Культурні бар'єри, що виникають унаслідок стереотипів та упередженого ставлення до осіб з інвалідністю у суспільстві та трудових колективах. Для подолання цих бар'єрів необхідно проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії, навчання роботодавців та працівників щодо принципів інклюзивності та недискримінації.

5. Юридичні бар'єри, які проявляються через включають недоліки у законодавстві або його нечітке застосування щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю. Подолання цього бар'єру передбачає вдосконалення нормативно-правової бази, забезпечення контролю за дотриманням трудових прав осіб з інвалідністю та посилення відповідальності роботодавців за дискримінацію цієї категорії працівників.

Загалом таблиця 1.2 систематизує проблеми та шляхи їх вирішення, дозволяючи побачити ключові виклики у працевлаштуванні осіб з інвалідністю та способи їх подолання. Це допоможе нам сформулювати стратегії для створення інклюзивного робочого середовища як на рівні державної політики, так і на рівні окремих підприємств та організацій, про що піде мова у другому розділі цієї магістерської роботи.

Таким чином, питання працевлаштування осіб з інвалідністю має суттєвий соціально-економічний вплив на суспільство. З соціальної точки зору, воно сприяє інтеграції цієї категорії населення у суспільне життя, зменшує рівень бідності та підвищує рівень соціальної згуртованості. З економічної точки зору, працевлаштування осіб з інвалідністю дозволяє скоротити державні витрати на соціальні виплати та збільшити податкові надходження до бюджету.

Інтеграція осіб з інвалідністю у трудову діяльність позитивно впливає не лише на рівень їхнього добробуту, а й на розвиток підприємств, які створюють

для них робочі місця. Розвиток інклюзивного робочого середовища сприяє покращенню умов праці для всіх працівників, формує позитивний імідж підприємств та забезпечує додаткові економічні переваги. У контексті сучасних економічних та соціальних викликів працевлаштування осіб з інвалідністю є не лише важливим елементом соціальної політики, а й ефективним механізмом економічного розвитку.

1.3 Досвід адаптації робочих місць у зарубіжних країнах

Адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю є ключовим аспектом забезпечення їхньої інтеграції в суспільство та підвищення економічної активності. Різні країни світу розробили власні підходи до цього питання, враховуючи національні особливості та законодавчі рамки. В рамках цього параграфу розглянемо досвід декількох країн, які досягли у цьому напрямі найвагоміших результатів.

В першу чергу розглянемо досвід Сполучених Штатів Америки. Так, в США діє Закон про американців з інвалідністю (ADA), який зобов'язує роботодавців надавати «розумні пристосування» для працівників з інвалідністю, якщо це не спричиняє «надмірних труднощів» для бізнесу. Це може включати модифікацію робочого середовища, гнучкий графік роботи або спеціальне обладнання. Дійсно, США є прикладом країни, яка впровадила один із найефективніших підходів до адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. До таких пристосувань можуть належати фізичні зміни в офісі (пандуси, спеціальні туалети), спеціалізоване програмне забезпечення або допоміжні пристрої для працівників із сенсорними порушеннями. Крім цього, держава забезпечує роботодавців консультаціями через мережу ресурсних центрів Job Accommodation Network (JAN), яка допомагає знайти найефективніші способи адаптації робочих місць. Роботодавці, які порушують вимоги закону ADA, підлягають штрафам та юридичним санкціям. Важливим компонентом є програма Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), яка спрямована на

підвищення кваліфікації осіб з інвалідністю та сприяння їхньому працевлаштуванню [47].

В продовження вивчення досвіду наших північноамериканських друзів, розглянемо досвід Канади. У Канаді реалізується політика інклюзивного дизайну, яка передбачає створення робочих місць, доступних для всіх людей, незалежно від їхніх фізичних можливостей. Законодавство Канади визначає чіткі обов'язки роботодавців щодо усунення бар'єрів у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Закон про доступність для канадців (Accessible Canada Act, 2019) передбачає впровадження національних стандартів доступності у семи ключових сферах, зокрема зайнятості, комунікації та інфраструктури [47]. Роботодавці мають створювати інклюзивні умови праці, а держава забезпечує програми фінансування адаптації робочих місць. У рамках програми Opportunities Fund for Persons with Disabilities, фінансованої урядом Канади, підприємства отримують гранти для створення та адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Загалом же, Канада впроваджує політику інклюзивного дизайну, яка передбачає створення робочих місць, доступних для всіх, незалежно від фізичних можливостей. Закон про доступність для канадців зобов'язує роботодавців усувати бар'єри на робочому місці та забезпечувати рівні можливості для осіб з інвалідністю. Важливим елементом є впровадження технологій доступності, зокрема спеціального програмного забезпечення, програм для спрощення доступу до комп'ютерів та засобів автоматизації завдань. Канадські університети та коледжі також долучаються до процесу підготовки осіб з інвалідністю до ринку праці, надаючи їм можливості для навчання та підвищення кваліфікації.

Далі перенесемося в Європу, і вивчимо досвід Німеччини, яка вже багато років застосовує систему квотування, що вимагає від підприємств з понад 20 працівниками забезпечувати щонайменше 5% робочих місць для осіб з інвалідністю [55]. У разі невиконання квоти роботодавці сплачують компенсаційний збір, який використовується для фінансування програм підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю. Ці кошти надалі використовуються для фінансування програм адаптації та професійної

реабілітації. Держава надає субсидії для роботодавців, які створюють спеціальні робочі місця для людей з інвалідністю, покриваючи витрати на адаптацію приміщень та придбання необхідного обладнання. Законодавство передбачає право осіб з інвалідністю працювати у звичайних умовах праці, якщо це можливо, або ж на спеціалізованих підприємствах, де створені адаптовані умови. Роботодавці мають право звернутися за консультацією до Інтеграційних служб, які допомагають із пошуком працівників з інвалідністю та визначенням необхідних умов для їх адаптації.

Серед європейських країн також доцільно виокремити досвід Швеції, як країни яка вже багато років відома своїми сильними соціальними ініціативами. У Швеції діє модель підтримуваної зайнятості, яка передбачає індивідуальний підхід до кожного працівника з інвалідністю. Це включає професійне навчання, наставництво та адаптацію робочого місця відповідно до потреб працівника. Держава активно підтримує такі ініціативи через фінансування та законодавчі стимули. Основним елементом цієї моделі є програми Supported Employment, у межах яких особа з інвалідністю отримує індивідуального наставника [55]. Цей наставник допомагає людині адаптуватися до умов роботи, навчитися виконувати необхідні завдання та інтегруватися у колектив. Уряд Швеції надає роботодавцям субсидії на оплату праці для працівників з інвалідністю, що знижує фінансове навантаження на компанії.

Швеція застосовує інклюзивний підхід до надання послуг державної служби зайнятості (ДСЗ) для осіб з інвалідністю, ставлячи їх в однакові умови з іншими шукачами роботи. Усі клієнти, включно з людьми з інвалідністю, проходять стандартну оцінку працездатності, яку проводить звичайний співробітник ДСЗ (Arbetsförmedlingen). На основі цієї оцінки приймається рішення щодо подальших дій: у разі необхідності клієнтів скеровують до фахівців ДСЗ, які мають досвід роботи з особами з інвалідністю.

Для підтримки працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у Швеції діє національна програма, що фінансується урядом. Виконання програми покладено на 68 місцевих офісів ДСЗ, у яких працюють близько 500 спеціалістів

із супроводу клієнтів. Додатково до цієї роботи залучені соціальні працівники, психологи та спеціалісти з гігієни праці. Завдяки спільним зусиллям цих фахівців забезпечується комплексна підтримка клієнтів як на етапі виходу на ринок праці, так і під час адаптації на робочих місцях.

Важливою особливістю шведської моделі працевлаштування є відсутність системи квот для працевлаштування осіб з інвалідністю у приватному секторі. Натомість для забезпечення зайнятості цієї категорії громадян Швеція використовує квазі-ринковий підхід. Уряд залучає приватних провайдерів послуг із зайнятості для задоволення потреб осіб із фізичними та психічними обмеженнями у сфері праці.

Згідно з положеннями «Національної програми реформ Швеції» (2013 р.), люди з інвалідністю, які мають знижену працездатність, отримують можливість здобути практичний досвід роботи у центральних органах влади [55]. Такий підхід не лише сприяє соціальній інтеграції осіб з інвалідністю, а й допомагає їм здобути необхідні професійні навички та розширити можливості для працевлаштування.

Для вдосконалення політики зайнятості уряд Швеції регулярно створює наглядові комісії. Їхнє завдання – оцінювати ефективність існуючих заходів підтримки працевлаштування та пропонувати зміни до законодавства у цій сфері. Особлива увага приділяється розширенню можливостей зайнятості для людей із комплексними формами інвалідності. Уряд веде постійний діалог із бізнес-спільнотою, популяризує успішні практики та забезпечує обмін досвідом між роботодавцями.

Крім того, Агентство розвитку врядування Швеції періодично проводить масштабну оцінку чинних інструментів підтримки щодо працевлаштування, під час якої аналізується ефективність субсидій на створення нових робочих місць, персональної підтримки працівників з інвалідністю та інших заходів, спрямованих на сприяння їхній зайнятості. Цей аналіз дозволив визначити зв'язки між різними заходами та підвищити ефективність програми підтримки зайнятості.

Особливу увагу при цьому приділяють інтелектуальній та психосоціальній підтримці, щоб уникнути емоційного вигорання працівників. Додатково створено спеціальні реабілітаційні центри, де люди з інвалідністю проходять навчання новим професіям та готуються до роботи у звичайних умовах. Адаптація робочих місць може включати зміну графіку роботи, застосування спеціальних технічних засобів і навіть перероблення інтер'єру для забезпечення доступності.

Таким чином, досвід Швеції у створенні умов для працевлаштування осіб з інвалідністю базується на інклюзивному підході, відсутності квот у приватному секторі, використанні інструментів персоналізованої підтримки та регулярному перегляді політики у цій сфері. Така модель демонструє ефективність і може бути адаптована для застосування в інших країнах, включно з Україною [25].

Загалом же, аналізуючи європейський досвід щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, слід відзначити, що Європейський Союз приділяє значну увагу питанню працевлаштування та створення інклюзивного ринку праці. Основи цієї політики закладено в «Європейській стратегії зайнятості» (1997 р.), яка спрямована на збільшення кількості працевлаштованих громадян, збереження робочих місць та підвищення гнучкості працівників і роботодавців у пристосуванні до нових умов ринку праці. Ключовими пріоритетами є стимулювання молоді та довготривалих безробітних до активної участі у трудовій діяльності та збільшення пропозиції на ринку праці [55].

Іншим важливим документом є стратегія «Європа 2020», яка визначає завдання зі створення сталої, розумної та інклюзивної економіки з високим рівнем зайнятості, продуктивності та соціальної згуртованості. Досягнення цих цілей пов'язане зі зростанням рівня зайнятості як одного з головних індикаторів успішності стратегії. Основний виклик, з яким стикаються країни ЄС у цьому контексті, – це скорочення трудового потенціалу, що може ускладнити реалізацію концепції сталого та інклюзивного економічного зростання.

Особливу увагу до людей з інвалідністю свого часу було приділено у «Європейській стратегії щодо інвалідності на 2010-2020 роки», ухваленій ще

далекого 15 листопада 2010 року [58]. Цей рамковий документ покладає на Європейську комісію зобов'язання зі створення сприятливих умов для повноцінної реалізації прав осіб з інвалідністю та усунення бар'єрів у їхньому повсякденному житті. Основою цієї стратегії стала Конвенція ООН про права інвалідів, що встановлює принципи рівноправного доступу до всіх сфер суспільного життя для людей з інвалідністю.

Що стосується підходів до забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, то в країнах ЄС не існує єдиної політики щодо впровадження концепції «підтримуваної зайнятості» на загальноєвропейському рівні. Водночас багато європейських країн використовують ресурси Європейського соціального фонду для реалізації програм підтримки зайнятості та надання супроводу на робочих місцях. Такі програми передбачають фінансування різних ініціатив, зокрема створення адаптованих робочих місць для осіб з інвалідністю, забезпечення доступу до спеціалістів-супроводжувачів, соціальних працівників і фахівців із профорієнтації [57].

Попри це, досвід європейських країн у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю залишається нерівномірним та далеко неоднозначним. У деяких державах статус таких ініціатив досі не визначений на законодавчому рівні. Бракує чітких і стабільних джерел фінансування, що призводить до ризиків нестабільності цих програм. Ще одна проблема – це недостатня обізнаність державних органів та громадськості про можливості підтримуваної зайнятості. Слабкий моніторинг та відсутність в деяких країнах належної статистики щодо зайнятості осіб з інвалідністю також обмежують ефективність таких заходів.

Крім того, існує дефіцит фінансових та професійних ініціатив, спрямованих на підтримку провайдерів послуг у цій сфері. Внаслідок цього країнам ЄС доводиться регулярно оновлювати та вдосконалювати підходи до фінансування та організації зайнятості осіб з інвалідністю. Завдяки обміну найкращими практиками, посиленню взаємодії між країнами-членами та оновленню національних стратегій відбувається поступове поліпшення політики інклюзивного працевлаштування на рівні всього ЄС [25].

Таким чином, досвід Європейського Союзу демонструє важливість комплексного підходу до забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю. Залучення фінансування через Європейський соціальний фонд, розробка національних стратегій, спільні ініціативи та обмін найкращими практиками є ключовими інструментами, що можуть бути використані й в інших країнах, зокрема, й в Україні.

Вивчення світового досвіду буде неповним без розгляду хоча б однієї країни з Азії. В цьому контексті нас зацікавив досвід Японії, яка також застосовує систему квот, вимагаючи від компаній з понад 50 працівниками забезпечувати певний відсоток робочих місць для осіб з інвалідністю, згідно з якою приватні компанії з понад 50 працівниками зобов'язані забезпечувати 2,3% робочих місць для осіб з інвалідністю, а державні установи – 2,5%. Роботодавці, які не виконують ці квоти, мають сплачувати штрафи до Фонду сприяння зайнятості осіб з інвалідністю. Японія робить акцент на технологічній підтримці працівників з інвалідністю. Зокрема, держава фінансує програми, які забезпечують доступ до сучасних цифрових пристроїв та спеціалізованих програм для осіб із порушенням зору, слуху або рухових функцій. Також діють спеціальні програми для підтримки осіб із психічними розладами, які отримують психологічний супровід від фахівців під час працевлаштування та в процесі роботи. Крім того, уряд цієї країни надає субсидії для адаптації робочих місць та фінансує програми професійної реабілітації. Для роботодавців створено програму субсидування витрат на адаптацію робочих місць, що включає придбання спеціального обладнання та оплату додаткових витрат на інфраструктуру. Державні установи мають звітувати перед Міністерством охорони праці, здоров'я та добробуту про рівень працевлаштування осіб з інвалідністю, щоб забезпечити прозорість процесу.

Ще однією країною з цього континенту, досвід якої може бути цікавим для України, є Об'єднані Арабські Емірати (ОАЕ), зокрема Дубай, які мають унікальний досвід впровадження електронних послуг для вразливих верств населення, який може бути корисним для України. Тут більше йдеться не лише

про створення умов для працевлаштування осіб з інвалідністю, а й про створення для них комфортних умов у середовищі. Основна мета таких послуг – забезпечення соціальної інтеграції та рівного доступу до державних ресурсів для людей із обмеженими можливостями, літніх людей та інших соціально вразливих груп. Відповідно до Федерального закону № 29/2006, люди з обмеженими можливостями мають право на працевлаштування та доступ до державних посад. Для реалізації цього права було створено програму E1Kaут (в перекладі – «рятувальна шлюпка»), яка сприяє розширенню можливостей працевлаштування осіб з інвалідністю. Ця програма допомагає інтегрувати такі робочі місця у державних та приватних установах, забезпечуючи рівний доступ до працевлаштування без дискримінації. Окрім зайнятості, влада Дубаю розширила спектр цифрових послуг для вразливих категорій громадян. Мешканцям доступні такі е-послуги, як запит додатків, надання соціальних пільг, бронювання місць у громадських закладах, консультації для сімей, послуги для літніх людей та оформлення соціальних виплат. Одним із ключових інструментів є єдина соціальна картка, яка забезпечує спрощений доступ до соціальних послуг та медичної допомоги [53].

Досвід ОАЕ може стати прикладом для України у створенні електронних платформ для підтримки зайнятості осіб з інвалідністю та наданні соціальних послуг вразливим категоріям громадян. Особливо актуальним є впровадження програм для працевлаштування осіб з інвалідністю та цифрових інструментів для соціальної реабілітації підлітків, які мають проблеми із законом.

Цікавим у цьому аспекті також є досвід Австралії, де діє Закон про дискримінацію за ознакою інвалідності, який зобов'язує роботодавців, по аналогії із США, надавати «розумні пристосування» для працівників з інвалідністю. Урядові програми, такі як JobAccess, надають інформацію та фінансову підтримку для адаптації робочих місць, включаючи субсидії на придбання спеціального обладнання або модифікацію робочого середовища. Крім того, існують ініціативи з підвищення обізнаності роботодавців про переваги працевлаштування осіб з інвалідністю [52].

Досвід цих країн свідчить, що Україна може врахувати ці практики при розробці власних стратегій інтеграції осіб з інвалідністю на ринку праці. Крім того, досвід зарубіжних країн у сфері адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю свідчить про важливість комплексного підходу до адаптації робочих місць, який включає законодавчі вимоги, фінансові стимули та соціальну підтримку, а також про ефективність різних підходів до цього процесу. Важливими елементами є системи квотування, субсидування роботодавців, впровадження інклюзивного дизайну та підтримка наставництва. У таких країнах, як Німеччина та Японія, ефективно працює система квотування робочих місць, тоді як Канада та США орієнтуються на інклюзивний підхід та індивідуальну адаптацію робочих місць.

Україна може врахувати найкращі практики з кожної з цих країн для покращення умов праці для осіб з інвалідністю. Основними напрямками можуть стати створення квот, надання субсидій, фінансування адаптаційних заходів та запровадження механізмів контролю за дотриманням цих стандартів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ АДАПТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

2.1 Поточний стан та законодавчі вимоги щодо облаштування доступності робочих місць для осіб з інвалідністю

Забезпечення права осіб з інвалідністю на працю є важливим аспектом соціальної політики України та обов'язковою умовою для формування інклюзивного суспільства. Для цього на державному рівні встановлено чіткі нормативи працевлаштування осіб з інвалідністю, які покликані забезпечити рівний доступ до працевлаштування та знизити ризики дискримінації.

Нормативи працевлаштування визначаються законодавством України та міжнародними актами, зокрема Конвенцією про права осіб з інвалідністю, ратифікованою Україною. Конвенція гарантує особам з інвалідністю право на працю та передбачає обов'язок держав створювати умови для їхнього працевлаштування [18].

Як ми вже зазначили у попередньому розділі цієї роботи, законодавчо нормативи працевлаштування осіб з інвалідністю встановлені у вигляді квот, які зобов'язані виконувати роботодавці. Для підприємств, установ та організацій, де працює від 8 до 25 осіб, встановлено обов'язкове працевлаштування щонайменше однієї особи з інвалідністю. У разі, якщо кількість працівників становить 25 і більше осіб, роботодавець зобов'язаний забезпечити 4% робочих місць для осіб з інвалідністю від середньооблікової чисельності штатних працівників за рік [41]. Виконання цього нормативу передбачає створення або виділення спеціально обладнаних робочих місць, які враховують індивідуальні потреби працівників з інвалідністю. Це можуть бути доступні пандуси, спеціально обладнані робочі місця для осіб із порушеннями слуху або зору, а також адаптація умов праці для осіб із порушеннями опорно-рухового апарату.

В той же час, станом на сьогодні доступність робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні залишається на низькому рівні. Хоча низка підприємств виконує вимоги законодавства, більшість організацій не готові створювати спеціалізовані робочі місця через відсутність фінансових ресурсів, технічних можливостей та недостатню обізнаність роботодавців щодо конкретних кроків для забезпечення доступності. Серед основних проблем доступності робочих місць слід виокремити такі:

- низький рівень адаптації інфраструктури: відсутність пандусів, ліфтів, спеціально обладнаних туалетних кімнат та інших архітектурних елементів, які дозволяють особам з інвалідністю отримати доступ до робочого місця;
- недостатнє застосування цифрових технологій: хоча технології віддаленої роботи можуть значно спростити доступ до зайнятості для людей з інвалідністю, багато підприємств досі не готові інтегрувати ці інструменти у свою роботу;
- відсутність індивідуального підходу: роботодавці часто обмежуються уніфікованими підходами до адаптації робочих місць, що не враховує різноманітність фізичних можливостей та потреб працівників з інвалідністю;
- обмежена обізнаність роботодавців та співробітників: на багатьох підприємствах відсутні фахівці, які мають знання та досвід у питаннях адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю.

Роботодавці самостійно визначають та розраховують необхідну кількість робочих місць для осіб з інвалідністю та здійснюють їх працевлаштування. У разі невиконання встановленого нормативу на роботодавців накладаються адміністративно-господарські санкції. Розмір санкцій визначається за кожне робоче місце, яке мало бути створене відповідно до нормативу, але залишилось невиконаним.

Варто зазначити, що з 2022 року були скасовані обов'язкові звіти за формою про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. Проте це не звільняє роботодавців від обов'язку виконувати нормативи. Контроль за дотриманням цих норм покладено на Державну службу зайнятості, Пенсійний

фонд України та Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю. Роботодавці зобов'язані повідомляти Державну службу зайнятості про наявність вакансій, які можуть бути заповнені особами з інвалідністю, подаючи відповідну інформацію за визначеною формою.

Контроль за дотриманням нормативів також здійснюється органами Державної служби України з питань праці (Держпраці), які мають право проводити планові та позапланові перевірки підприємств [11]. У ході таких перевірок інспектори можуть вимагати надання документів, що підтверджують працевлаштування осіб з інвалідністю, особові картки працівників, копії довідок про інвалідність, накази про прийняття на роботу, інформацію про вакансії, звіти та інші документи, які можуть підтвердити дотримання нормативів.

Законодавство передбачає особливі гарантії для працівників з інвалідністю. Вони мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю 30 календарних днів для осіб з першою та другою групою інвалідності та 26 днів для осіб із третьою групою. Також особи з інвалідністю мають право на відпустку у зручний для них час та право на додаткові відпустки, передбачені індивідуальною програмою реабілітації.

Окремо варто зазначити, що роботодавці зобов'язані забезпечити створення доступних і безпечних умов праці для осіб з інвалідністю відповідно до рекомендацій, зазначених у довідці МСЕК та індивідуальній програмі реабілітації. Це може включати адаптацію графіку роботи, облаштування місць для відпочинку, забезпечення доступу до санітарно-гігієнічних приміщень та інші заходи з урахуванням особливих потреб працівника.

У разі порушення цих норм роботодавець може бути притягнутий до адміністративної відповідальності. Стаття Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачає штраф за невиконання нормативу у вигляді адміністративно-господарських санкцій. Сума штрафу залежить від кількості робочих місць, які мали бути створені, але залишилися незаповненими.

Однак навіть за відсутності вакансій роботодавець не звільняється від відповідальності за недотримання нормативів. У разі, якщо роботодавець не

може забезпечити працевлаштування осіб з інвалідністю, він зобов'язаний сплатити штраф за кожне робоче місце, яке мало бути створене відповідно до встановлених квот.

У цьому аспекті не зайвим буде згадати й про положення Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, згідно з яким на робочому місці людина з інвалідністю має отримувати різні види допомоги, зокрема щодо [39]:

- адаптації до виконання робочих функцій;
- пристосування робочого місця;
- доступності робочого середовища;
- розвитку трудових та соціальних навичок;
- психологічну підтримку та консультування тощо.

Більш детально види підтримки людей з інвалідністю на робочому місці та відповідні елементи змісту такої підтримки представлено в табл. 2.1.

До речі, відразу слід нагадати, що іноді виникають обставини, за яких особа з інвалідністю потребує підтримки не лише на своєму робочому місці, а й за його межами. Така підтримка має бути спрямована на забезпечення комфортної інтеграції такої особи в робочий процес та повсякденне життя.

Зокрема, основними видами такої допомоги можуть бути:

- навчання навичкам орієнтації та користування громадським транспортом, зокрема: допомога у складанні маршруту, ознайомлення з розкладом руху низько підлогового транспорту, а також взаємодія з перевізниками для вирішення труднощів у користуванні громадським транспортом;
- консультації щодо дотримання зовнішнього вигляду відповідно до вимог роботодавця, зокрема: рекомендації стосовно вибору відповідного одягу та правил особистої гігієни з урахуванням корпоративних стандартів;
- сприяння у доступі до фінансових та адміністративних послуг, зокрема: допомога в оформленні банківських карток для отримання заробітної плати та консультації з інших питань, пов'язаних із фінансовими та адміністративними послугами;

Таблиця 2.1 – Види підтримки людей з інвалідністю на робочому місці та відповідні елементи підтримки

Види підтримки на робочому місці	Елементи підтримки на робочому місці
Заходи щодо сприяння адаптації особи до виконання робочих функцій, пристосуванні робочого місця	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Допомога в адаптації функціональних обов'язків ➤ Модифікація посадової інструкції: <ul style="list-style-type: none"> – створення нової посадової інструкції; – допомога в адаптації робочого графіку (скорочений робочий день, додаткові перерви) ➤ Рекомендації щодо організації робочого місця ➤ Допомога в орієнтуванні в робочому середовищі (місцезнаходження функціональних приміщень)
Заходи щодо сприяння в забезпеченні доступності робочого середовища	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Надання рекомендацій роботодавцю та представництво інтересів працівника щодо пристосування місць загального користування (пристосування вбиралень, встановлення елементів доступності, інформаційних покажчиків тощо)
Заходи з психологічного консультування та підтримки	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Навчання контролю та управління емоційними станами (гнівом, тривожністю, страхом, стресом, пов'язаним з робочими моментами) ➤ Підтримка позитивного настрою та мотивації до роботи ➤ Навчання реагувати належним чином на зміни в робочому середовищі, зауваження колег / керівника, критику
Заходи щодо навчання та розвитку трудових і соціальних навичок	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Оцінка навичок, необхідних для якісного виконання роботи, згідно стандартів / вимог підприємства ➤ Планування програми навчання працівника ➤ Допомога у з'ясуванні та розумінні працівником основних вимог до змісту / процесу роботи, параметрів її якості та продуктивності ➤ Допомога в роз'ясненні та інтерпретації інструкцій ➤ Пояснення послідовності завдань та дотримання термінів їх виконання ➤ Сприяння в опануванні організаційної культури
Заходи щодо надання допомоги в комунікаціях зі співробітниками, керівництвом, клієнтами підприємства	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Налагодження каналів та способів комунікації з урахуванням функціональних порушень (порушень зору, слуху, мовлення) ➤ Надання допомоги в комунікаціях: <ul style="list-style-type: none"> – під час знайомства; – допомога в налагодженні робочих відносин; – оволодіння професійною термінологією (терміни, скорочення); – опанування правил спілкування з клієнтами

- психологічна та інформаційна підтримка членів сім'ї працівника з інвалідністю, зокрема: надання консультацій рідним та близьким щодо особливостей адаптації працівника до умов роботи та підтримка їх у процесі соціальної інтеграції;

- направлення до інших організацій для отримання додаткової допомоги, зокрема: це може стосуватися вирішення питань, пов'язаних із житлом, здоров'ям або іншими соціальними проблемами, які виходять за межі повноважень роботодавця.

Прийнято вважати, що ці заходи допомагають особам з інвалідністю не лише краще адаптуватися до роботи, а й сприяють їх соціальній інтеграції, знижують рівень стресу та покращують загальний рівень

Таким чином, можна констатувати, що нормативи працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні є важливим інструментом забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Вони передбачають обов'язкову квоту для роботодавців щодо створення та облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю. У сучасних умовах зростання кількості осіб з інвалідністю внаслідок війни ці нормативи стають ще більш актуальними та важливими для розвитку інклюзивного суспільства та підвищення соціальної справедливості.

2.2 Основні виклики та проблеми при створенні адаптованих робочих місць

Створення адаптованих робочих місць для осіб з інвалідністю є важливим завданням для забезпечення інклюзивного ринку праці. Проте цей процес супроводжується низкою викликів та проблем, які потребують комплексного вирішення на рівні держави, роботодавців та громадських організацій. Незважаючи на наявність розвиненої законодавчої бази, про що йшла мова у першому розділі цієї роботи, в Україні все ще залишаються проблеми щодо адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Їх багато, щодня виникають все

нові та нові. Проте, їх можна узагальнити та визначити, що основні з них включають такі чинник:

– недостатня матеріальна база для адаптації робочих місць, через що роботодавці часто уникають фінансових витрат на облаштування місць для працівників з інвалідністю. Дійсно, одним із ключових бар'єрів є висока вартість створення адаптованих робочих місць. Пристосування приміщень, спеціалізоване обладнання, технічні засоби та адаптація робочих процесів можуть вимагати значних фінансових вкладень. Особливо це стосується приватного сектору, де роботодавці не завжди готові інвестувати в подібні заходи без державної підтримки чи компенсацій. Відсутність чітких нормативів щодо вартості створення робочих місць для осіб з інвалідністю також ускладнює планування та фінансування таких проєктів;

– відсутність чітких законодавчих механізмів, адже попри наявність нормативно-правових актів, які зобов'язують роботодавців створювати умови для працевлаштування осіб з інвалідністю, механізми їхньої реалізації залишаються й досі нечіткими. Зокрема, положення щодо створення спеціальних робочих місць часто носять декларативний характер і не супроводжуються дієвими інструкціями чи інструментами контролю. У результаті роботодавці стикаються з труднощами у визначенні того, яким саме має бути адаптоване робоче місце та як його створити з урахуванням індивідуальних потреб працівника;

– бюрократичні перешкоди, що знаходить своє відображення через складність отримання дозволів, сертифікації обладнання та узгодження змін у виробничому процесі;

– низька обізнаність та наявні стереотипи серед роботодавців – багато роботодавців не мають достатньої інформації про те, як правильно адаптувати робоче місце для особи з інвалідністю. Відсутність інформаційної та методичної підтримки від державних органів та громадських організацій призводить до формування упереджень щодо осіб з інвалідністю, особливо стосовно складності їх працевлаштування. Це може спонукати роботодавців до уникання виконання

квот з працевлаштування або сплати штрафних санкцій замість реальної адаптації робочих місць. Більш того, частина керівників підприємств все ще вважає осіб з інвалідністю непродуктивними працівниками, що негативно впливає на їхнє працевлаштування. Роботодавці нерідко сумніваються у професійних якостях таких працівників, що негативно позначається на рівні їх зайнятості. Подолання цього виклику потребує проведення просвітницьких кампаній, спрямованих на зміну ставлення суспільства та роботодавців до осіб з інвалідністю;

– відсутність гнучких форм зайнятості та незрозумілість механізму контролю за дотриманням законодавства, що відбувається через відсутність єдиного механізму моніторингу створення адаптованих робочих місць і виконання квот роботодавцями. Для багатьох людей з інвалідністю повноцінна зайнятість на умовах стандартного робочого графіка може бути фізично або психологічно складною. Проте можливості для віддаленої роботи, гнучкого графіка або роботи з частковою зайнятістю залишаються обмеженими. Нерідко роботодавці надають перевагу «стандартним» умовам зайнятості, що обмежує можливості працевлаштування осіб з інвалідністю, для яких критично важливими є індивідуальні умови праці;

– проблеми з адаптацією робочого середовища, адже у деяких випадках адаптація середовища для осіб з інвалідністю вимагає змін, які стосуються не лише самого робочого місця, але й усієї інфраструктури підприємства. Це включає забезпечення доступу до робочого місця (наприклад, встановлення пандусів, ліфтів, доступних вбиралень) та створення зручної системи навігації. Часто це є непростим завданням для роботодавців, оскільки вимагає значних фінансових витрат і часу на проведення робіт;

– нестача кваліфікованих кадрів та програм навчання, що обумовлено тим, що професійна підготовка осіб з інвалідністю не завжди відповідає сучасним вимогам ринку праці. Програми навчання інколи не враховують новітні технології або вимоги до професій, що користуються попитом. Відсутність можливості для перекваліфікації або здобуття нових навичок знижує

конкурентоспроможність осіб з інвалідністю на ринку праці та ускладнює процес їх працевлаштування;

– недостатнє використання державних стимулів і програм, що обумовлено тим, що хоча в багатьох країнах передбачені фінансові стимули для роботодавців (наприклад, податкові пільги, субсидії на створення адаптованих робочих місць), ці механізми не завжди ефективно працюють. У деяких випадках підприємства не знають про такі можливості або стикаються зі складними процедурами отримання фінансування. Як наслідок, навіть за умов наявності державної підтримки, роботодавці відмовляються створювати адаптовані робочі місця;

– відсутність систематичного моніторингу та контролю за виконанням вимог щодо адаптації робочих місць, що значно знижує ефективність політики у цій сфері. Контролюючі органи не завжди мають інструменти для перевірки фактичного створення адаптованих робочих місць та належної їх експлуатації. Це створює ризик формального виконання вимог без забезпечення реальних умов для роботи осіб з інвалідністю;

– відсутність індивідуального підходу, адже успішна адаптація робочого місця передбачає врахування індивідуальних потреб та можливостей конкретного працівника з інвалідністю. Проте на практиці застосовується уніфікований підхід, що часто не враховує специфічні особливості кожної особи. Через це адаптовані робочі місця не завжди відповідають потребам працівників, що знижує ефективність їхньої роботи та загальний рівень задоволеності зайнятістю.

Створення адаптованих робочих місць для осіб з інвалідністю є багатогранним завданням, яке потребує системного підходу та злагодженої співпраці між державними органами, роботодавцями та громадськими організаціями. Основні виклики в цій сфері включають недосконалість матеріальної бази, відсутність чітких законодавчих механізмів та бюрократичні перепони, що значно ускладнює процес адаптації робочих місць. Значна частина проблем пов'язана з низькою поінформованістю роботодавців, наявністю

стереотипів щодо працівників з інвалідністю, а також недостатньою кількістю гнучких форм зайнятості.

Додатковими труднощами є адаптація інфраструктури, відсутність сучасних програм навчання та перекваліфікації, низький рівень використання державних стимулів і недостатній моніторинг виконання вимог. Особливої уваги потребує індивідуальний підхід до адаптації робочих місць, оскільки уніфіковані рішення часто не враховують специфічні потреби працівників.

Крім того, можна ще й констатувати, що на практиці адаптація робочих місць часто здійснюється фрагментарно, без урахування повного спектру потреб осіб з інвалідністю. У багатьох випадках роботодавці обмежуються лише створенням фізичної доступності (наприклад, облаштуванням пандусів або доступних санітарних приміщень), не приділяючи уваги психологічному комфорту та доступності інформації. Повноцінна адаптація має включати технічне переобладнання робочих місць, забезпечення спеціалізованим програмним забезпеченням та створення зручного робочого середовища.

У цьому аспекті серед рекомендацій щодо подолання такого виклику, можна запропонувати впровадження стандартів комплексної адаптації робочих місць із чіткими інструкціями для роботодавців. Крім того, на додачу до вже існуючих нормативно-правових актів, що регулюють ці питання, доцільно розробити «Державний стандарт адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю» [39], що враховуватиме вимоги до архітектурної, технічної та інформаційної доступності.

Також доцільно наголосити на відсутності єдиних стандартів та класифікації адаптованих робочих місць. Так, сьогодні в Україні відсутня чітка та уніфікована класифікація адаптованих робочих місць залежно від видів інвалідності та специфіки діяльності [31]. У нормативно-правових актах відсутні конкретні технічні вимоги та типові приклади обладнання або інструментів, які можуть бути використані для адаптації робочих місць для різних категорій інвалідності. Це ускладнює процес створення таких місць, адже роботодавцям

доводиться самостійно визначати необхідні зміни, часто без спеціальних знань або консультацій.

Отже, на наш погляд, необхідно створити спеціальний національний класифікатор адаптованих робочих місць за нозологічними категоріями інвалідності та сферами діяльності. Цей класифікатор повинен включати приклади конкретних рішень, опис обладнання та інструкції для роботодавців.

Окреме питання – це низький рівень обізнаності роботодавців про доступні фінансові механізми підтримки. Незважаючи на те, що законодавство України передбачає механізми фінансової підтримки роботодавців для створення адаптованих робочих місць, значна частина роботодавців не обізнана про наявність таких програм. Як наслідок, роботодавці уникають створення спеціальних робочих місць, побоюючись високих фінансових витрат. Багато хто не знає про можливість отримання компенсацій з боку Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю.

За таких умов необхідно активізувати інформаційно-роз'яснювальну кампанію серед роботодавців, створити єдиний інформаційний портал про державні програми підтримки та розробити інструкції для подання заявок на отримання фінансової допомоги.

Ще слід згадати і про те, що пандемія COVID-19 показала значний потенціал віддаленої роботи для людей з інвалідністю, особливо для тих, хто має труднощі з пересуванням. Проте, більшість підприємств й досі не готові до повноцінної реалізації цієї можливості. Основна проблема полягає у відсутності технічних рішень та інфраструктури для дистанційної роботи, а також у побоюваннях роботодавців щодо ефективності роботи співробітників поза офісом.

Стимулювання роботодавців до впровадження гнучких форматів зайнятості через надання податкових пільг та інших фінансових стимулів – може бути одним з напрямків вирішення цієї проблеми. Необхідно впровадити в законодавство термін «дистанційне адаптоване робоче місце» та розробити механізми компенсації витрат на створення таких робочих місць.

Більшість роботодавців вважає достатнім створення лише одного разу адаптованого робочого місця для людини з інвалідністю. Водночас, з часом змінюються як фізичні можливості працівників, так і технічні вимоги до обладнання. Через відсутність регулярного аудиту багато адаптованих місць не відповідають сучасним потребам осіб з інвалідністю. Також далеко не всі підприємства мають можливість придбати або замовити спеціалізоване обладнання для працівників з інвалідністю. Проблема полягає у відсутності в Україні внутрішнього виробництва такого обладнання та його високій вартості.

Отже, також актуальними а доцільними є рекомендації щодо створення системи регулярного моніторингу доступності робочих місць із залученням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю та громадських організацій. Моніторинг має передбачати щорічний перегляд потреб працівників та модернізацію робочих місць. Підтримка створення національних виробників обладнання для адаптації робочих місць також є актуальним питанням. Необхідно запровадити пільги для підприємств, що займаються виготовленням такого обладнання, а також субсидії для роботодавців на його придбання.

Подолання зазначених викликів вимагає спільних зусиль з боку держави, роботодавців, громадських організацій та самих осіб з інвалідністю, впровадження дієвих державних програм, стимулювання роботодавців через фінансові та податкові пільги, спрощення бюрократичних процедур і просвітницьких кампаній. Адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю залишається одним із найбільш актуальних питань соціальної політики України. Для ефективного вирішення проблем необхідно створити єдині стандарти адаптації, забезпечити фінансову та інформаційну підтримку роботодавців, запровадити цифрові інструменти моніторингу та контролю. Виконання цих рекомендацій сприятиме зменшенню бар'єрів для працевлаштування осіб з інвалідністю та створенню більш інклюзивного ринку праці.

Ефективна державна політика має бути спрямована на спрощення процесу адаптації робочих місць, запровадження стимулів для роботодавців, просвітницьку роботу та забезпечення індивідуального підходу до кожного

працівника. Лише комплексний підхід дозволить забезпечити рівний доступ до працевлаштування та підвищити рівень інклюзивності на ринку праці, що сприятиме не лише соціалізації осіб з інвалідністю, а й економічному розвитку суспільства в цілому.

2.3 Аналіз статистичних показників ринку праці в контексті працевлаштування осіб з інвалідністю

Аналіз статистичних даних ринку праці України свідчить про наявність значних викликів у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Так, згідно з інформацією Державної служби зайнятості, лише близько 25% осіб з інвалідністю працездатного віку є офіційно працевлаштованими. Решта залишається безробітними, частково зайнятими або взагалі не інтегрованими у формальний ринок праці. Ця тенденція значно поступається середнім показникам зайнятості в країнах Європейського Союзу (далі в межах цього розділу – ЄС), де рівень працевлаштування осіб з інвалідністю в окремих державах досягає 50–60% [16; 31].

Загалом же рівень працевлаштування осіб з інвалідністю в країнах ЄС значно варіюється залежно від держави та застосовуваних політик. Загалом, у ЄС близько 51% осіб з інвалідністю працездатного віку мають роботу. Найвищі показники зайнятості спостерігаються в країнах Північної та Західної Європи, таких як Швеція, Данія, Фінляндія, Нідерланди та Португалія [55]. Цікаво, що в цих державах відсутні квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю; натомість вони застосовують інші підходи для інтеграції цієї категорії населення на ринок праці.

У більшості країн ЄС існують квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю, однак їхні параметри та механізми реалізації різняться. Наприклад, у Франції встановлені високі пороги квот, тоді як в інших державах квоти можуть застосовуватися лише в державному секторі або бути відсутніми взагалі.

Варто зазначити, що навіть у країнах з високим рівнем працевлаштування осіб з інвалідністю цей показник все ще нижчий порівняно з особами без інвалідності. Це свідчить про необхідність подальших зусиль для забезпечення рівних можливостей на ринку праці.

Таким чином, досвід країн ЄС демонструє, що успішна інтеграція осіб з інвалідністю в ринок праці можлива за умов комплексного підходу, який включає як законодавчі ініціативи, так і практичні заходи підтримки з боку держави та роботодавців.

Повертаючись до України, слід зазначити, що станом на 1 січня 2022 року, тобто до початку повномасштабного російського вторгнення, за інформацією Державної служби статистики, в Україні проживало 2 725 826 осіб з інвалідністю, зокрема 162 214 дітей віком до 18 років. Це становило 6,6% від загальної кількості населення країни. Серед цієї категорії 53% склали чоловіки, а 47% – жінки [12].

Загальна чисельність осіб з інвалідністю працездатного віку на вказану дату становила 2 563 612 осіб. Більшість із них – 87,7% або 2 247 190 осіб – отримували соціальну допомогу відповідно до чинного законодавства [12].

Зокрема, до цієї групи належали:

- 71,7% осіб із I групою інвалідності;
- 89,8% осіб із II групою;
- 88,0% осіб із III групою.

Водночас 316 422 особи з інвалідністю (12,34% від загальної кількості) не отримували жодної соціальної допомоги. Серед них:

- 58 710 осіб із I групою інвалідності,
- 90 657 осіб із II групою,
- 167 055 осіб із III групою [12].

Ситуація із чисельністю осіб з інвалідністю помітно змінилася після 24 лютого 2022 року, особливо у розрізі значного зростання кількості людей із ознаками інвалідності молодшого віку. Одночасно до 10% усіх осіб з

інвалідністю, за приблизними оцінками, є такими, що потребують постійного догляду або прикути до ліжка внаслідок хвороб чи отриманих травм.

За даними Пенсійного фонду України, станом на 1 липня 2023 року офіційно працювало 428 785 осіб з інвалідністю [30]. Отже, в умовах війни, що триває й досі, кількість людей з інвалідністю, особливо віком від 18 до 60 років, зростає щодня, зумовлюючи необхідність посиленої уваги до цієї проблеми.

Серед ключових причин низького рівня зайнятості є недостатня адаптація робочих місць, слабка державна підтримка роботодавців та обмежені можливості професійного навчання осіб з інвалідністю. Наприклад, дані Державної служби статистики України демонструють, що понад 43% осіб з інвалідністю мають фізичні обмеження, які потребують спеціально адаптованих умов праці [12]. Водночас лише близько 18% підприємств зазначають, що готові створювати такі умови, що вказує на значний розрив між потребами цієї соціальної групи та можливостями ринку праці (рис. 2.1).

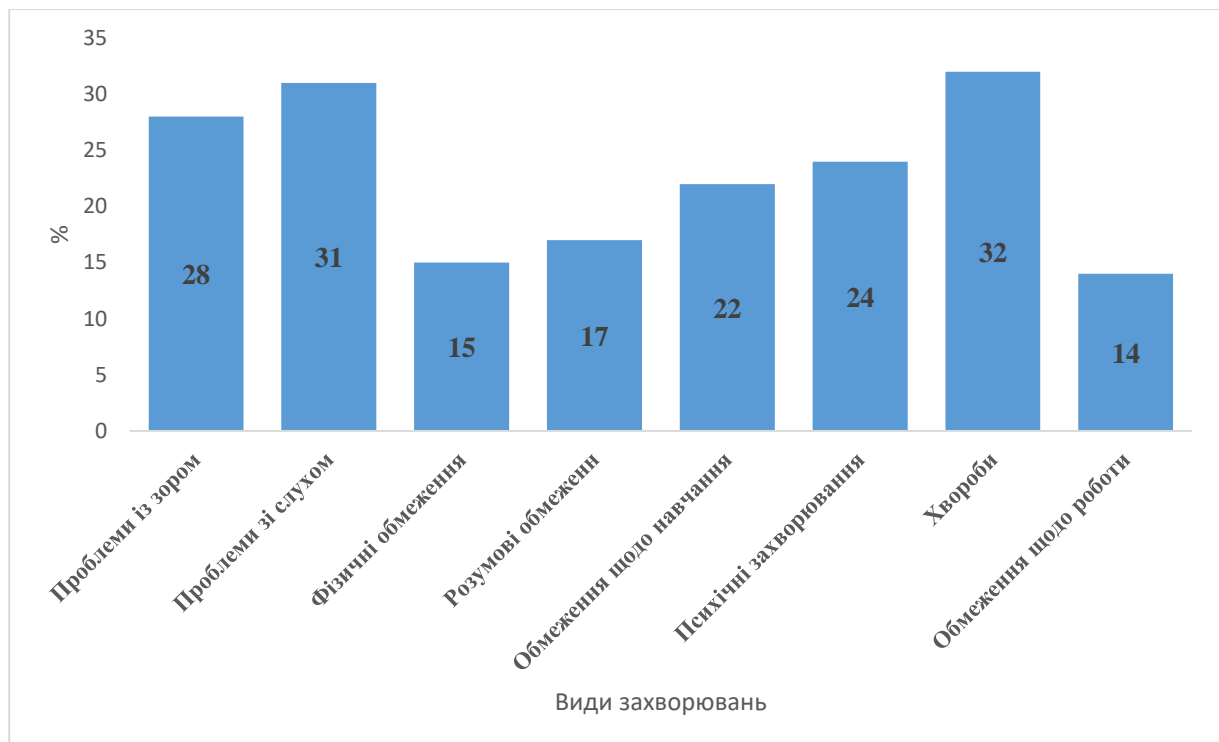


Рисунок 2.1 – Розподіл за видами захворювань у осіб з інвалідністю при працевлаштуванні (в сумі показники дорівнюють понад 100, тому що можуть бути випадки, коли у однієї особи наявні одночасно декілька видів захворювань) [12]

Додатковим викликом є нерівномірність працевлаштування залежно від регіону. У великих містах, таких як Київ, Харків, Львів, Дніпро чи Одеса, рівень зайнятості осіб з інвалідністю є відносно вищим завдяки більш розвиненій інфраструктурі та активній діяльності громадських організацій. Натомість у сільських районах доступ до робочих місць значно ускладнений через низький рівень соціально-економічного розвитку та відсутність адаптованих робочих місць.

Згідно зі статистичними даними, отриманими в процесі проведення соціологічного дослідження Helvetas Swiss Intercooperation, за сприяння Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ), у межах проєкту «Підтримка відновлення соціальної та фінансової стійкості громад, що постраждали від війни, у східних і західних регіонах України» [43], серед найпоширеніших причин незайнятості осіб з інвалідністю фігурують низький рівень освіти та професійної кваліфікації. Лише 17% осіб з інвалідністю мають вищу освіту, тоді як цей показник серед загального населення сягає 40%. Це свідчить про необхідність вдосконалення системи інклюзивної освіти та впровадження програм перекваліфікації, орієнтованих на сучасні вимоги. Не менш важливим фактором є гендерна нерівність у працевлаштуванні. Жінки з інвалідністю стикаються із подвійною дискримінацією – як через фізичні чи розумові обмеження, так і через гендерні стереотипи. Статистичні дані показують, що рівень зайнятості серед чоловіків із інвалідністю перевищує відповідний показник серед жінок на 15–20% (рис. 2.2, 2.3) [43].

Загальний аналіз статистичних показників вказує на необхідність системних змін у політиці зайнятості, спрямованих на створення рівних умов для осіб з інвалідністю. Це передбачає комплексну роботу над адаптацією робочих місць, запровадженням програм професійного навчання, підвищенням обізнаності роботодавців про можливості інтеграції осіб з інвалідністю та вдосконаленням системи моніторингу виконання законодавчих вимог щодо працевлаштування цієї категорії населення.

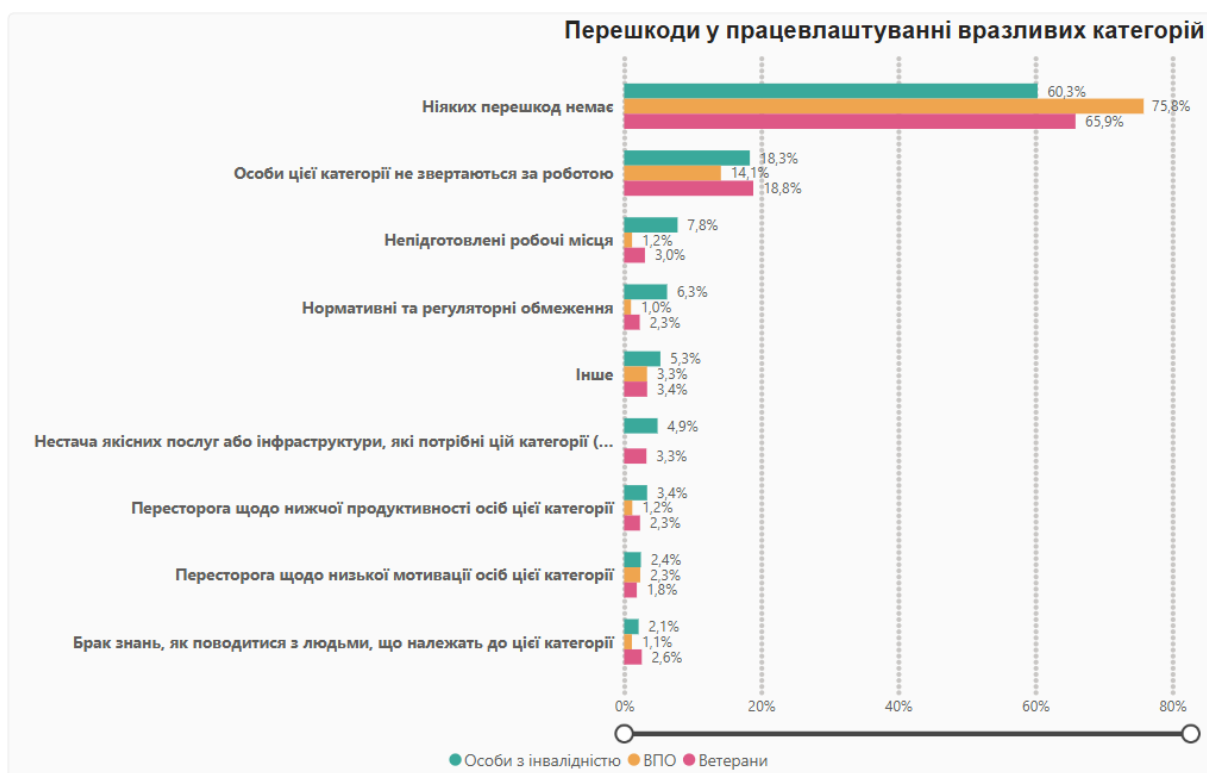


Рисунок 2.2 – Перешкоди при наймі на роботу працівників із вразливих категорій, в цілому по Україні [43]



Рисунок 2.3 – Перешкоди при наймі на роботу працівників із вразливих категорій, Харківська область [43]

В той же час, станом на листопад 2024 року в Україні спостерігається зниження рівня працевлаштування осіб з інвалідністю. На кінець 2021 року кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю становила понад 455 тисяч, але наразі цей показник знизився до трохи більше 400 тисяч осіб [5]. Загалом в Україні проживає близько 3 мільйонів осіб з інвалідністю, з яких понад 300 тисяч набули цього статусу після початку повномасштабного вторгнення. Тобто, понад 10% з числа осіб з інвалідністю – це люди, які набули такого статусу в результаті повномасштабного російського вторгнення та бойових дій на території України. Серед них значна частина – люди працездатного віку, які потребують реабілітації та подальшого працевлаштування. На соціальний захист осіб з інвалідністю у державному бюджеті на 2025 рік передбачено 6,7 млрд грн, що на 300 млн грн більше порівняно з 2024 роком [4]. Ці кошти спрямовані на підтримку та інтеграцію осіб з інвалідністю в суспільство, включаючи заходи, пов'язані з їх працевлаштуванням.

Отже, навіть незважаючи на наявність законодавчих гарантій та державних програм підтримки, рівень працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні залишається низьким. Це вказує на необхідність подальшого вдосконалення політики та механізмів інтеграції осіб з інвалідністю в ринок праці.

Що стосується гендерного та географічного аналізу у розрізі працевлаштування осіб з інвалідністю, то, згідно з даними згаданого вище опитування, найбільша частка працевлаштованих осіб у всіх регіонах – це жінки (50,4%). Молодь до 25 років активно працевлаштовується, особливо у Львівській та Закарпатській областях. В той же час, частка працевлаштованих осіб з інвалідністю загалом по країні, по відношенню до загальної кількості працевлаштованих, залишається низькою (4,0%), що може свідчити про потребу в додаткових заходах підтримки для цих категорій вже у найближчій перспективі [43]. Дані щодо найму працівників в цілому по Україні представлено на рис. 2.4, а у розрізі окремих районів Харківської області, де окремі показники носять трошки інший характер, хоча загальна тенденція схожа із загальнодержавною, представлено на рис. 2.5 – 2.7.

Найом працівників окремих груп у відс. до загальної кількості найму у 2023 році

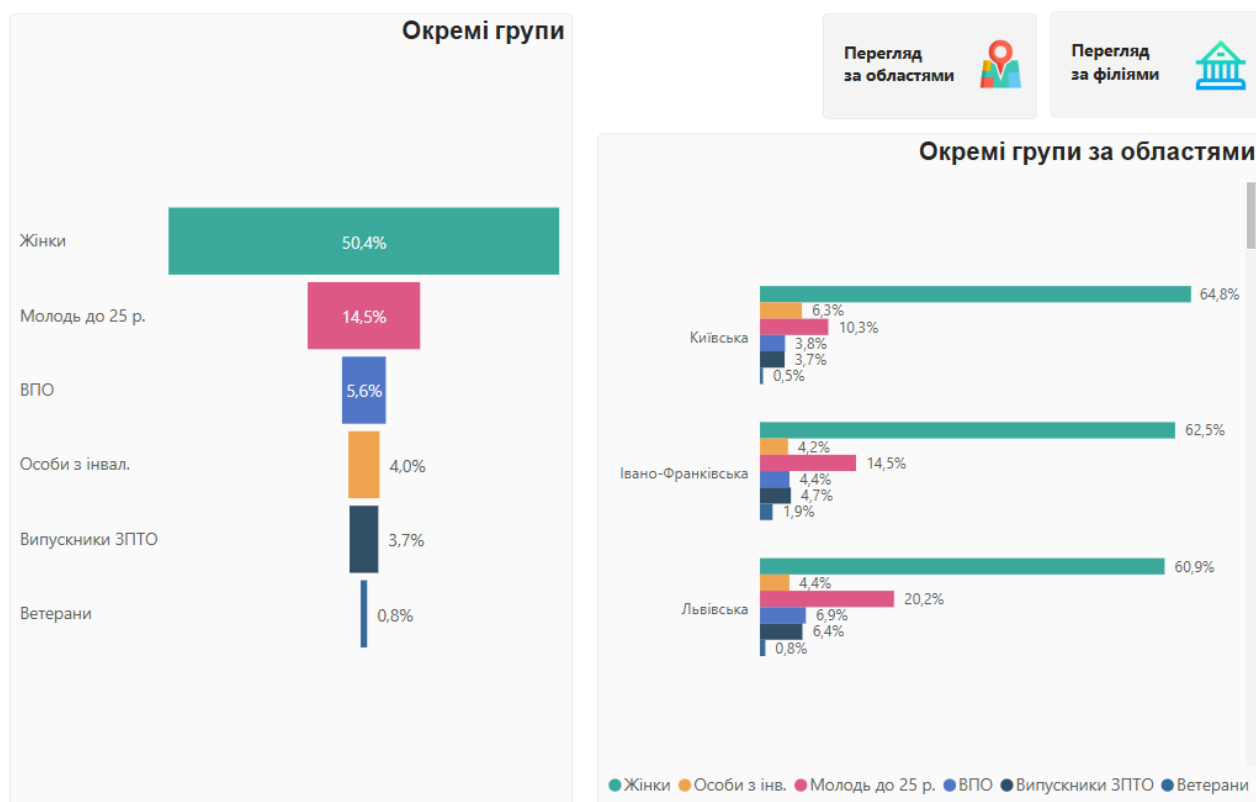


Рисунок 2.4 – Найм працівників окремих груп у відсотках до загальної кількості найму у 2023 році, в цілому по Україні [43]

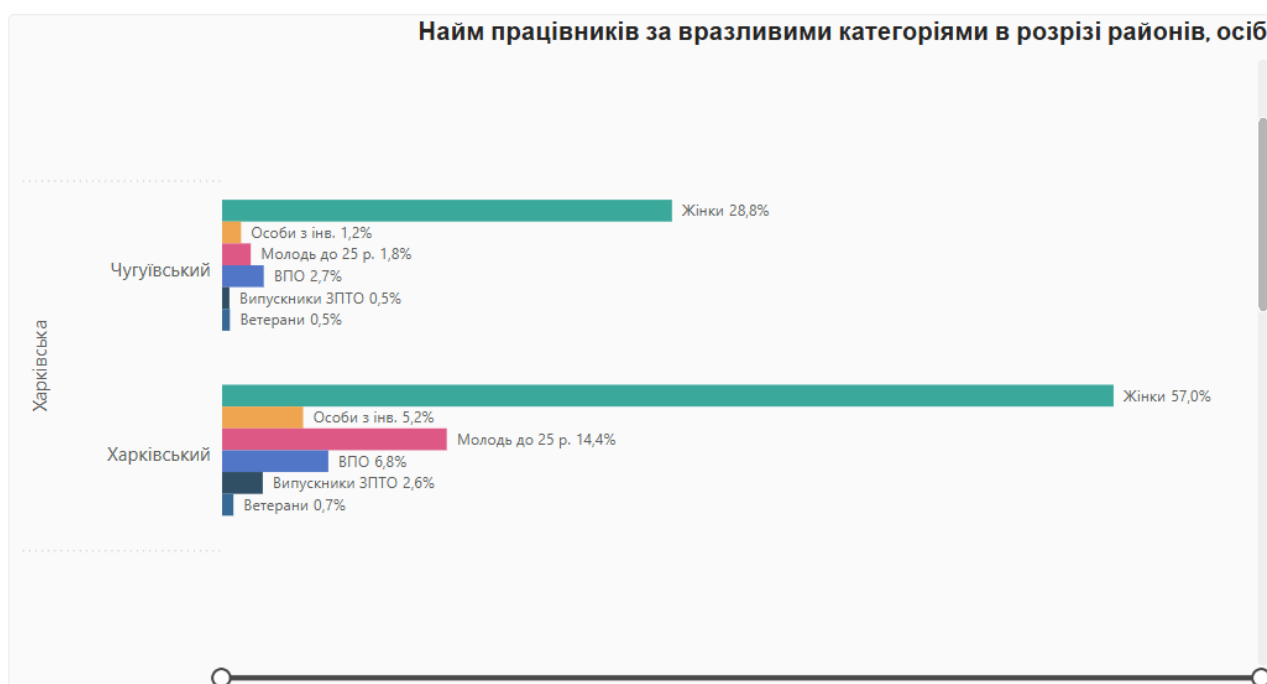


Рисунок 2.5 – Найм працівників окремих груп у відсотках до загальної кількості найму у 2023 році, Харківська область, Чугуївський та Харківський райони [43]



Рисунок 2.6 – Найм працівників окремих груп у відсотках до загальної кількості найму у 2023 році, Харківська область, Лозівський та Красноградський райони [43]

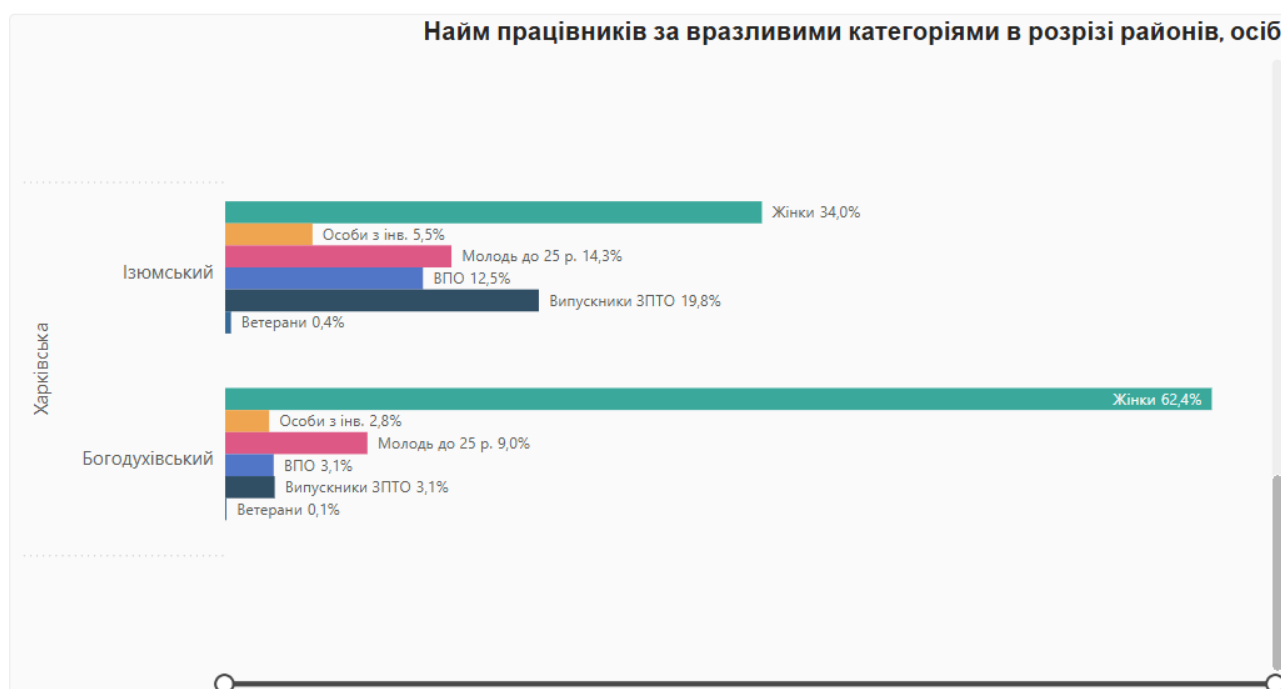


Рисунок 2.7 – Найм працівників окремих груп у відсотках до загальної кількості найму у 2023 році, Харківська область, Ізюмський та Богодухівський райони [43]

Узагальнюючі статистичні дані загалом по країні, можна зробити висновок, як щодо загальних показників за окремими групами, так й в межах

кожної області. Так, в цілому по Україні структура працевлаштування виглядає наступним чином:

- жінки становлять найбільшу частку серед працевлаштованих – 50,4%;
- молодь до 25 років займає 14,5%;
- внутрішньо переміщені особи (ВПО) складають 5,6%;
- особи з інвалідністю представлені на рівні 4,0%;
- випускники закладів професійно-технічної освіти (ЗПТО) – 3,7%;
- ветерани є найменшою категорією з показником 0,8%.

Якщо проаналізувати розподіл працевлаштованих за областями, то:

у Київській області:

- жінки складають 64,8% від усіх працевлаштованих;
- молодь до 25 років – 10,3%;
- особи з інвалідністю – 3,8%;
- ВПО – 3,7%;
- частка ветеранів найнижча – 0,5%;

в Івано-Франківській області:

- жінки становлять 62,5%.
- молодь до 25 років – 14,5%.
- особи з інвалідністю – 4,4%;
- ВПО – 4,7%.
- випускники ЗПТО складають 1,9%;

у Львівській області:

- жінки складають 60,9%.
- молодь до 25 років має показник 20,2%, що є найвищим серед всіх

областей.

– особи з інвалідністю та ВПО мають приблизно однакові показники: 6,9% та 6,4% відповідно;

- частка ветеранів – 0,8%;

в Харківській області:

- жінки складають 50,6%.

- молодь до 25 років має показник 4,6%,.
- особи з інвалідністю – 12,4%, що є одним з найбільших показників по Україні;
- ВПО – 6,1%;
- випускники ЗПТО складають 4,4%.
- частка ветеранів – 0,9%.

Загальні ж висновки щодо працевлаштування можна навести такі:

- найбільша частка працевлаштованих осіб у всіх регіонах – це жінки (понад 50%);
- молодь до 25 років активно працевлаштовується, особливо у Львівській та Закарпатській областях;
- частка працевлаштованих осіб з інвалідністю та ветеранів залишається низькою, що може свідчити про потребу в додаткових заходах підтримки для цих категорій.

Аналіз проведених раніше статистичних досліджень щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, зроблений в межах цього параграфу, є надзвичайно важливим та доцільним у сучасних умовах. Ці дані дозволяють чітко окреслити масштаб проблеми, визначити основні тенденції та виявити ключові виклики, що постають перед цією категорією населення. Особливо актуальним це питання стає в контексті війни, яка призводить до зростання чисельності осіб з інвалідністю працездатного віку. Статистика дозволяє оцінити рівень зайнятості, ефективність державної підтримки та механізмів інтеграції людей з інвалідністю на ринок праці. Детальний аналіз даних сприяє розробці дієвих політик та програм, спрямованих на підвищення рівня працевлаштування, створення адаптованих робочих місць та підтримку роботодавців. Крім того, регулярний моніторинг допомагає оцінити ефективність вжитих заходів та коригувати їх відповідно до реальних потреб людей з інвалідністю.

Таким чином, проведення статистичних досліджень є основою для прийняття обґрунтованих рішень, спрямованих на соціальну інтеграцію та забезпечення рівних можливостей для всіх громадян.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДАПТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

3.1 Удосконалення нормативно-правового регулювання питання адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю

На підставі аналізу, проведеного у другому розділі цієї магістерської роботи, далі, в рамках цього розділу спробуємо надати рекомендації щодо удосконалення адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, зокрема шляхом покращення нормативно-правового регулювання, впровадження ефективних стимулів для роботодавців та застосування міжнародного досвіду.

Адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю є ключовим аспектом забезпечення їхньої інтеграції на ринок праці. Незважаючи на наявну нормативно-правову базу в Україні, існує низка прогалин, які потребують усунення задля створення ефективного механізму підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю. Удосконалення законодавства є необхідною передумовою для вирішення наявних проблем та підвищення ефективності адаптації робочих місць.

1. Аналіз чинного законодавства та його недоліки. Станом на сьогодні, як ми це зазначали раніше, ключовими законодавчими актами, що регулюють питання працевлаштування та адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, є: Кодекс законів про працю України [17], Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [41], а також Закон України «Про зайнятість населення» [37].

Хоча ці документи містять загальні положення щодо адаптації робочих місць, вони не надають чітких механізмів реалізації цих вимог. Зокрема:

– відсутні конкретні критерії щодо того, які робочі місця вважаються адаптованими;

- недостатньо регламентовані процедури надання фінансових стимулів роботодавцям для облаштування робочих місць;
- не визначені механізми контролю та моніторингу виконання квот і заходів з адаптації робочих місць;
- не передбачено чіткого порядку залучення громадських організацій осіб з інвалідністю до процесу розробки та впровадження політик у цій сфері.

Додатково необхідно розробити інструменти, що стимулюватимуть роботодавців виконувати квоти не формально, а шляхом фактичного створення адаптованих робочих місць. Наприклад, ефективним рішенням може стати підвищення прозорості звітності щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та посилення санкцій за невиконання квот. Крім того, доцільно запровадити систему моніторингу за створенням робочих місць через регулярні перевірки та звіти роботодавців перед соціальними службами.

2. Удосконалення законодавства в частині критеріїв адаптації робочих місць. У цьому аспекті, першочерговим кроком має стати розробка єдиних державних стандартів та критеріїв адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. До них слід віднести:

- вимоги до фізичної доступності робочого місця (пандуси, ліфти, спеціалізовані вбиральні тощо);
- критерії для адаптації обладнання та інструментів відповідно до функціональних можливостей працівника;
- визначення вимог до гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи;
- впровадження стандартів для психологічного та соціального супроводу працівників з інвалідністю.

На нашу думку, саме запровадження чітких нормативів дозволить роботодавцям краще орієнтуватися у вимогах та уникати суб'єктивного трактування законодавчих положень. Також доцільним є спрощення процедур отримання державної допомоги на адаптацію робочих місць. Важливо спростити бюрократичні вимоги для отримання фінансової підтримки від держави на

адаптацію робочих місць, зокрема шляхом зменшення кількості документів та термінів розгляду заявок. Державні органи повинні створити єдиний центр обслуговування, який надаватиме повний супровід роботодавцям у процесі отримання субсидій. Також необхідно впровадити електронні сервіси для подання заявок та відстеження їх розгляду в реальному часі.

3. Створення ефективної системи стимулювання роботодавців, адже одним із головних чинників низького рівня адаптації робочих місць є відсутність ефективної системи заохочення роботодавців. Відповідно, державна підтримка має передбачати такі механізми:

- фінансові стимули: надання субсидій та грантів для створення спеціальних робочих місць, часткова компенсація витрат на облаштування робочого місця;

- податкові пільги: зменшення податкового навантаження для підприємств, які виконують квоти та створюють умови для працівників з інвалідністю;

- адміністративна підтримка: спрощення процедур оформлення документів для отримання дотацій та субсидій.

Важливо, щоб механізм стимулювання був прозорим та легко доступним для всіх категорій роботодавців. Крім того, для підвищення ефективності адаптації слід запровадити чіткі технічні регламенти щодо облаштування робочих місць відповідно до потреб різних категорій осіб з інвалідністю. Це включає розробку рекомендацій з урахуванням фізичних, сенсорних та інтелектуальних обмежень, що мають бути адаптовані до різних професій. Крім того, стандарти повинні містити приклади успішних практик, які можуть бути використані роботодавцями як керівництво до дії.

4. Вдосконалення контролю за виконанням законодавчих вимог щодо адаптації робочих місць, який має бути системним та ефективним. Для цього необхідно:

- впровадити єдину систему моніторингу, що забезпечить регулярний збір даних про рівень працевлаштування та стан робочих місць для осіб з інвалідністю;
- посилити відповідальність роботодавців за невиконання квот і відсутність адаптованих умов;
- надати повноваження контролюючим органам для проведення перевірок та застосування штрафних санкцій у разі порушень.

Крім того, важливо розробити механізм зворотного зв'язку, що дозволить працівникам з інвалідністю повідомляти про порушення своїх прав у сфері трудової діяльності. В контексті посилення контролю за дотриманням законодавства у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, необхідно вдосконалити роботу державних інспекцій праці шляхом розширення їх повноважень щодо контролю за створенням адаптованих робочих місць. Паралельно слід створити ефективну систему реагування на порушення, включно зі швидким розглядом скарг від осіб з інвалідністю. Важливо також залучити громадські організації до моніторингу дотримання законодавчих вимог у цій сфері, що підвищить прозорість і ефективність контролю.

5. Розширення міжнародної співпраці та адаптація європейського досвіду. Значний досвід у питаннях адаптації робочих місць мають країни ЄС, де діють програми підтримки інклюзивного працевлаштування. Для України актуальними є такі напрямки співпраці:

- впровадження європейських стандартів доступності на робочих місцях;
- створення програм обміну досвідом між українськими та європейськими роботодавцями;
- використання ресурсів Європейського соціального фонду для фінансування адаптації робочих місць;
- запровадження практик підтриманого працевлаштування, що поєднують трудову діяльність із соціальним супроводом працівників.

Також доцільним може бути запровадження податкових та фінансових стимулів для роботодавців. Слід розширити перелік фінансових стимулів для

підприємств, які активно працевлаштовують осіб з інвалідністю, наприклад, через надання податкових пільг на триваліший період. Окрім цього, можна впровадити часткову компенсацію витрат на адаптацію робочих місць та виплату заробітних плат, що полегшить фінансовий тягар для роботодавців. Такі заходи підвищать зацікавленість бізнесу у створенні інклюзивного робочого середовища.

6. Залучення громадських організацій та експертного середовища, адже саме громадські організації можуть відігравати ключову роль у процесі адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Важливо забезпечити їх активну участь у розробці та моніторингу державних програм і політик. Серед ключових завдань є:

- створення платформ для діалогу між державою, роботодавцями та громадськими організаціями;
- надання консультаційної підтримки роботодавцям щодо адаптації робочих місць;
- організація навчальних програм для осіб з інвалідністю з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Окремо слід зазначити, що зважаючи на аналіз міжнародного досвіду, з метою вдосконалення правового регулювання в Україні у сфері чіткого визначення понять та правових основ для адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, доцільно розглянути такі кроки:

- прийняття єдиних стандартів адаптації робочих місць із чіткими вимогами до обладнання, технологій та організаційних змін;
- впровадження електронної системи моніторингу та звітності щодо створення адаптованих робочих місць із доступом для державних органів та громадськості;
- розширення кола стимулів для роботодавців, включно із податковими пільгами та субсидіями;
- проведення освітніх кампаній для роботодавців щодо важливості адаптації робочих місць та інклюзивного середовища;

– вдосконалення контролю та відповідальності за невиконання зобов'язань щодо створення адаптованих робочих місць;

Також окремої уваги заслуговує питання щодо адаптації міжнародного досвіду до українських реалій. Особливо важливим є вивчення прикладів успішної інтеграції осіб з інвалідністю на ринку праці в країнах ЄС, де широко застосовуються інклюзивні політики. Україна може перейняти досвід створення спеціалізованих агенцій з працевлаштування, які надають комплексну підтримку як роботодавцям, так і особам з інвалідністю. Крім того, варто впровадити програми співпраці держави та приватного сектору для спільного фінансування проєктів з адаптації робочих місць.

Отже, вдосконалення нормативно-правового регулювання питання адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю є важливим кроком для створення інклюзивного ринку праці в Україні. Запровадження чітких критеріїв адаптації, ефективних стимулів для роботодавців, посилення контролю за виконанням законодавства та залучення громадських організацій допоможе забезпечити належні умови для працевлаштування осіб з інвалідністю. Використання європейського досвіду та міжнародної підтримки дозволить підвищити ефективність впровадження відповідних заходів та створити робочі місця, які відповідають індивідуальним потребам кожного працівника.

3.2 Розробка заходів фінансової підтримки та програм стимулювання роботодавців

Як ми вже неодноразово обґрунтовували в цій роботі, питання забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю є важливим завданням для побудови інклюзивного суспільства. Однак без належної фінансової підтримки та програм стимулювання роботодавців цей процес залишається ускладненим. Створення адаптованих робочих місць потребує значних фінансових вкладень, зокрема для придбання спеціалізованого обладнання, модифікації інфраструктури та організації гнучких умов праці. Саме тому ефективна

фінансова підтримка є одним із ключових механізмів, який дозволяє долати бар'єри у працевлаштуванні осіб з інвалідністю.

Для розширення аналізу фінансової підтримки роботодавців щодо адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, доцільно представити підходи, що застосовуються у різних країнах. Таблиця 3.1 надає пояснення та порівняння основних фінансових інструментів, які можуть бути адаптовані для використання в Україні.

Таблиця 3.1 – Порівняння фінансових механізмів підтримки роботодавців у різних країнах світу в контексті залучення осіб з інвалідністю

Країна	Фінансові механізми підтримки роботодавців	Особливості
США	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Фінансування через програми «Tax Credit» (податкові знижки для адаптації). ➤ Гранти на модернізацію інфраструктури. ➤ Субсидування витрат на асистентів. 	Програми орієнтовані на довгострокове стимулювання роботодавців у приватному секторі.
Канада	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Гранти на створення нових робочих місць. ➤ Часткова компенсація витрат на обладнання. ➤ Пільгові кредити для соціальних підприємств. 	Значна увага приділяється інтеграції осіб з інвалідністю через гнучкі форми зайнятості та соціальні підприємства.
Німеччина	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Дотації на створення робочих місць (50-75% витрат на адаптацію). ➤ Знижки на податок на прибуток для підприємств. ➤ Субсидії на заробітну плату осіб з інвалідністю. 	Роботодавці, які не виконують квоти (5% працівників з інвалідністю), сплачують штраф до Фонду підтримки інвалідів.
Швеція	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Програма компенсацій на адаптацію робочих місць. ➤ Фінансування навчання та перекваліфікації працівників з інвалідністю. ➤ Субсидії для зарплат на перший рік роботи. 	Система прозора і автоматизована, що дозволяє роботодавцям швидко отримати компенсації.

Польща	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Податкові пільги. ➤ Повернення до 70% витрат на обладнання робочого місця. ➤ Компенсація витрат на навчання осіб з інвалідністю. 	Діє система штрафних санкцій для роботодавців, які не працевлаштовують осіб з інвалідністю відповідно до квот.
Франція	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Фінансова допомога на адаптацію робочих місць. ➤ Податкові знижки для компаній, які виконують квоти з найму. ➤ Пільги на соціальні внески. 	Роботодавці мають обов'язок звітувати про виконання квот для осіб з інвалідністю щорічно.

Джерело: розроблено автором за даними [3; 54; 55; 57; 58]

На підставі наведених даних, можна зробити певні висновки та узагальнення. Так, країни ЄС та Північної Америки використовують комплексний підхід, який поєднує податкові стимули, грантові програми та субсидії. Це дозволяє роботодавцям самостійно обирати оптимальний інструмент фінансової підтримки залежно від своїх потреб.

У більшості європейських країн існує обов'язок виконання квот на працевлаштування осіб з інвалідністю. Невиконання цих вимог призводить до накладення фінансових санкцій, кошти від яких спрямовуються на фінансування програм підтримки.

Найбільш поширеним механізмом є компенсація витрат на створення адаптованих робочих місць. Субсидії та дотації допомагають роботодавцям зменшити фінансові навантаження. У багатьох країнах особливий акцент робиться на розвиток соціально орієнтованих підприємств, які активно залучають до роботи осіб з інвалідністю. Деякі країни, як-от США та Канада, активно використовують гранти на модернізацію інфраструктури та придбання спеціалізованого обладнання.

На основі аналізу фінансових механізмів у різних країнах можна запропонувати такі напрями вдосконалення програм стимулювання роботодавців в Україні:

1. Запровадження податкових знижок для підприємств, які створюють адаптовані робочі місця.

2. Розширення програм субсидій на обладнання робочих місць та навчання осіб з інвалідністю.

3. Формування системи штрафних санкцій для підприємств, що не виконують квоти з працевлаштування.

4. Запуск грантових програм для малого та середнього бізнесу.

5. Фінансування соціального підприємництва як важливого механізму створення робочих місць для осіб з інвалідністю.

Загалом, таблиця 3.1 демонструє, що фінансова підтримка роботодавців у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю є дієвим інструментом для створення інклюзивного робочого середовища. Використання найкращих світових практик дозволить підвищити ефективність державної політики та забезпечити рівні можливості на ринку праці.

Крім того, за результатами проведеного дослідження, пропонуємо низку загальних заходів щодо фінансової підтримки та стимулювання роботодавців, які згрупуємо за такими ознаками.

1. Державні програми субсидій та дотацій. Станом на зараз, в Україні діють певні програми державної підтримки, спрямовані на стимулювання роботодавців до створення адаптованих робочих місць. Основним інструментом є державні дотації, які надаються роботодавцям через Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю. Зокрема, дотації покривають часткову вартість створення нового або адаптації існуючого робочого місця для осіб з інвалідністю. Крім того, держава передбачає фінансування на придбання обладнання, яке відповідає індивідуальним потребам працівників.

На жаль, доступ до цих програм ускладнюється бюрократичними процедурами та нестабільним фінансуванням. Роботодавці змушені подавати велику кількість документів та очікувати на рішення державних органів протягом тривалого часу.

Для вирішення цієї проблеми слід спростити механізм надання субсидій, забезпечити прозорість процесу та скоротити терміни їх отримання.

2. Запровадження податкових пільг та стимулів для роботодавців. Податкові стимули є одним з найбільш дієвих методів заохочення роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю. В Україні роботодавці, які виконують квоти з працевлаштування осіб з інвалідністю, можуть розраховувати на певні податкові знижки. Наприклад, їм надаються пільги зі сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ) або можливість отримання податкових кредитів.

Однак діюча система податкових пільг потребує вдосконалення. Зокрема, необхідно підвищити обізнаність роботодавців щодо можливостей отримання пільг. Більшість малих і середніх підприємств не користуються цими інструментами через брак інформації або складність податкових процедур. Крім того, варто розширити спектр податкових стимулів, включивши до нього, наприклад, зменшення ставки податку на прибуток для підприємств, які працевлаштовують осіб з інвалідністю понад установлену квоту. Загалом, наша пропозиція полягає в тому, аби система пільг була дійсно стимулюючим фактором для тих, хто готовий працевлаштувати особу з інвалідністю, а не караючим інструментом для тих, хто всіляко намагається уникнути цього та робить вигляд, ніби його ця проблема не стосується.

3. Державне та грантове фінансування адаптації робочих місць. Створення адаптованих робочих місць вимагає значних фінансових витрат, які включають:

- реконструкцію приміщень (встановлення пандусів, ліфтів, адаптованих вбиралень тощо);
- придбання спеціального обладнання;
- впровадження технологічних рішень для осіб з інвалідністю (наприклад, програмного забезпечення для осіб з порушеннями зору або слуху).

Держава повинна посилити фінансування програм, що забезпечують адаптацію робочих місць. Це може включати грантові програми, які дозволять роботодавцям отримувати фінансову підтримку для модернізації інфраструктури та впровадження новітніх технологій. Особливо актуальним є створення фондів співфінансування, коли витрати на адаптацію робочих місць розподіляються між державою, роботодавцем та міжнародними донорами.

4. Підтримка малого та середнього бізнесу, адже саме малі та середні підприємства відіграють важливу роль у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Однак через обмежені фінансові ресурси саме ця категорія підприємств найменше залучена до адаптації робочих місць. Для вирішення цієї проблеми необхідно запровадити спеціальні програми підтримки МСП, які включають:

- пільгові кредити на створення робочих місць для осіб з інвалідністю;
- компенсацію витрат на навчання та перекваліфікацію працівників;
- надання безповоротної фінансової допомоги на адаптацію інфраструктури.

Окрім цього, держава повинна стимулювати співпрацю між МСП та громадськими організаціями осіб з інвалідністю, що дозволить ефективніше реалізовувати проєкти з адаптації робочих місць.

5. Залучення міжнародної фінансової допомоги. Дійсно, сьогодні Україна має значний потенціал для залучення міжнародної фінансової підтримки у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Європейський Союз, Міжнародна організація праці, Світовий банк та інші міжнародні інституції надають фінансування для проєктів, спрямованих на соціальну інтеграцію вразливих груп населення. Для успішного використання цих ресурсів необхідно розробити національні програми співпраці з міжнародними донорами. Такі програми можуть передбачати фінансування навчальних ініціатив, впровадження інноваційних рішень для адаптації робочих місць та підтримку підприємств, що наймають осіб з інвалідністю. Окрім фінансової допомоги, міжнародні партнери можуть надати Україні технічну експертизу та доступ до найкращих світових практик.

6. Програми стимулювання соціального підприємництва, адже саме соціальне підприємництво є важливим інструментом для вирішення проблем працевлаштування осіб з інвалідністю. Соціальні підприємства поєднують комерційну діяльність із соціальною місією, створюючи робочі місця для вразливих груп населення. В Україні розвиток соціального підприємництва потребує державної підтримки, зокрема через:

- надання податкових пільг для соціальних підприємств;
- фінансування стартапів, орієнтованих на працевлаштування осіб з інвалідністю;
- надання грантів на розвиток соціально орієнтованих проєктів.

7. Проведення широкої просвітницької кампанії та інформування роботодавців про фінансові стимули. Один з ключових викликів у реалізації програм фінансової підтримки – низька обізнаність роботодавців про наявні можливості. Державні органи повинні активізувати роботу з інформування роботодавців через проведення семінарів, інформаційних кампаній та створення онлайн-платформ з детальною інформацією про доступні програми стимулювання.

Далі спробуємо систематизувати основні заходи фінансової підтримки та програми стимулювання для роботодавців, та представити отримані результати у вигляді таблиці, яка дозволяє побачити різноманітність можливих механізмів впливу на ринок праці та може сприяти формуванню ефективної політики соціальної інклюзії (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Характеристика заходів з фінансової підтримки та програми стимулювання роботодавців для адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю

Назва заходу	Опис заходу	Механізм реалізації	Очікуваний ефект
Інноваційні гранти для адаптації робочих місць	Надання фінансової підтримки роботодавцям для придбання спеціального обладнання, програмного забезпечення та інших інноваційних рішень для адаптації робочих місць	- Створення цільового фонду при Фонді соцзахисту осіб з інвалідністю - Подання роботодавцями заявок із кошторисом витрат - Пріоритетність для підприємств, які створюють робочі місця для осіб із тяжкими формами інвалідності	- Підвищення зацікавленості роботодавців у створенні адаптованих робочих місць - Використання інноваційних технологій для адаптації робочих місць
Податкові знижки для роботодавців	Зменшення податкового навантаження для роботодавців, які	- Зменшення податку на прибуток на відсоток від вартості адаптації - Зниження ставки ЄСВ для	- Зменшення податкових зобов'язань роботодавців

	створюють адаптовані робочі місця	роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю - Зарахування 1 працевлаштованої особи з інвалідністю як 2 осіб у виконанні квоти	- Підвищення мотивації роботодавців до створення адаптованих робочих місць
Фінансування навчання та перекваліфікації	Підтримка професійної підготовки та перепідготовки осіб з інвалідністю для підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці	- Впровадження ваучерів на навчання для осіб з інвалідністю - Спільне фінансування навчання роботодавцями та державою - Створення національної освітньої онлайн-платформи для дистанційного навчання	- Зростання рівня професійної підготовки осіб з інвалідністю - Підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці
Підтримка соціальних підприємств	Надання фінансової підтримки підприємствам, які працевлаштовують осіб з інвалідністю	- Державне мікрокредитування соціальних підприємств із пільговими умовами - Надання грантів для створення та розвитку соціальних підприємств - Запровадження державно-приватного партнерства для підтримки соціальних підприємств	- Створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю - Підвищення фінансової стійкості соціальних підприємств
Субсидування витрат на дистанційні робочі місця	Надання фінансової підтримки роботодавцям для створення віддалених робочих місць для осіб з інвалідністю	- Програма "Віддалене робоче місце" – відшкодування 50-70% витрат на створення дистанційних робочих місць - Субсидування підключення до інтернету - Надання технічних засобів (ноутбуки, планшети тощо) для дистанційної роботи	- Збільшення кількості робочих місць для дистанційної зайнятості - Зниження транспортних витрат для працівників та роботодавців
Субсидії на обладнання та пристосування робочих місць	Державна підтримка роботодавців у фінансуванні облаштування робочих місць для працівників із різними формами інвалідності	- Відшкодування 70-100% вартості пристосування робочого місця (обладнання, пандуси, спеціалізоване ПО, засоби комунікації тощо) - Фінансування за рахунок Фонду соцзахисту осіб з інвалідністю - Автоматизований процес	- Покращення доступності робочих місць для осіб з інвалідністю - Підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю у приватному секторі

		подання заявок на отримання субсидій	
Фонд державного страхування на випадок інвалідності	Впровадження страхових виплат для осіб, які отримали інвалідність внаслідок нещасних випадків або професійних захворювань	<ul style="list-style-type: none"> - Створення спеціального страхового фонду - Надання компенсаційних виплат роботодавцям для покриття витрат на адаптацію робочих місць для працівників, які втратили працездатність - Спрощений порядок виплати коштів через державні та приватні страхові фонди 	<ul style="list-style-type: none"> - Підвищення рівня соціального захисту працівників - Зменшення фінансового тиску на роботодавців при необхідності адаптації робочих місць
Кооперація із міжнародними організаціями та донорами	Залучення міжнародних ресурсів для фінансування адаптації робочих місць та підтримки зайнятості осіб з інвалідністю	<ul style="list-style-type: none"> - Участь у грантових програмах ЄС, ООН та інших міжнародних донорів - Отримання технічної допомоги та фінансування для підвищення доступності робочих місць - Спільне фінансування проектів роботодавців, які створюють адаптовані робочі місця 	<ul style="list-style-type: none"> - Мобілізація міжнародної допомоги для забезпечення доступності робочих місць - Отримання фінансування для запровадження інноваційних рішень
Створення єдиного інформаційного порталу з працевлаштування осіб з інвалідністю	Впровадження централізованої системи для роботодавців та осіб з інвалідністю для пошуку та створення робочих місць	<ul style="list-style-type: none"> - Запуск національної онлайн-платформи з інформацією про можливості працевлаштування та адаптацію робочих місць - Надання консультаційних послуг для роботодавців та осіб з інвалідністю 	<ul style="list-style-type: none"> - Збільшення обізнаності про програми підтримки та можливості працевлаштування - Прискорення процесу створення адаптованих робочих місць

Джерело: розроблено автором за даними [3; 54; 55; 57; 58]

Таким чином, ефективна фінансова підтримка та програми стимулювання є ключовими чинниками для успішної адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Серед пріоритетних заходів – удосконалення механізмів надання субсидій та податкових пільг, підтримка МСП, залучення міжнародної допомоги та розвиток соціального підприємництва. Комплексний підхід до вирішення фінансових питань дозволить створити інклюзивне робоче середовище та забезпечити повноцінну інтеграцію осіб з інвалідністю на ринок праці.

3.3 Використання цифрових технологій для адаптації робочих місць

На завершення розробки пропозиції що до теми, яка стала предметом нашого дослідження, не можна не згадати про можливості, які відкриваються при використанні цифрових технологій для адаптації робочих місць. Дійсно, сучасний розвиток цифрових технологій відкриває широкі нові можливості для підвищення рівня інклюзивності ринку праці. Використання інноваційних рішень у процесі адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю є важливим напрямом, який забезпечує ефективне працевлаштування та інтеграцію цієї категорії населення у професійне середовище. Досвід країн світу демонструє, що цифровізація робочих процесів дозволяє подолати більшість бар'єрів, пов'язаних із фізичними, сенсорними або інтелектуальними обмеженнями працівників.

Цифрові інструменти відіграють ключову роль у створенні доступного середовища для працівників з інвалідністю. Вони дозволяють адаптувати робочі місця, забезпечувати дистанційну зайнятість, покращувати комунікацію та підтримувати ефективне виконання завдань [51].

Сучасні цифрові технології відкривають нові можливості для адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, забезпечуючи інклюзивність та підвищуючи ефективність працевлаштування цієї категорії працівників. Одним із ключових напрямів є застосування штучного інтелекту (AI), який активно використовується для персоналізації та автоматизації процесів адаптації. Завдяки штучному інтелекту можна індивідуально оцінювати функціональні можливості працівника з інвалідністю та підбирати для нього відповідні технічні засоби або пристосування. Це дозволяє створити оптимальні умови для працівника, зменшити час його адаптації та підвищити продуктивність праці. Штучний інтелект також використовується для створення індивідуальних навчальних програм, які враховують індивідуальні можливості та потреби працівника. Це дозволяє швидше опанувати нові навички та мінімізувати стрес, пов'язаний із входженням у робочий процес.

Крім того, технології AI забезпечують моніторинг ефективності роботи працівників з інвалідністю. Системи відстежують продуктивність, виявляють можливі проблеми та пропонують шляхи їх вирішення. На основі цих даних роботодавці можуть оперативно вдосконалювати умови роботи для своїх співробітників. Перспективним напрямом є створення «розумних» робочих місць, оснащених пристроями Інтернету речей (IoT) та сенсорами, які здатні автоматично змінювати параметри робочого середовища залежно від потреб працівника. Це може включати налаштування рівня освітлення, температури повітря або навіть індивідуальні звукові повідомлення.

Ще одним сучасним рішенням є використання технологій віртуальної та доповненої реальності (VR/AR). Завдяки цим технологіям працівники з інвалідністю мають можливість проходити навчання у віртуальному середовищі, що дозволяє уникнути реальних ризиків під час освоєння нових завдань. У віртуальній реальності створюються симулятори, які імітують реальну робочу обстановку та дозволяють людині відпрацювати необхідні навички. Це особливо корисно для осіб з інтелектуальними порушеннями або тих, хто стикається зі значними фізичними обмеженнями. Доповнена реальність (AR) також відіграє важливу роль у підтримці працівників під час виконання завдань. Наприклад, спеціальні AR-окуляри дозволяють отримувати підказки та інструкції у вигляді графічних елементів, які накладаються на зображення реального робочого простору. Це допомагає працівнику краще орієнтуватися у середовищі та ефективніше виконувати роботу.

Значна увага має приділятися також цифровим інструментам для віддаленої роботи. Вони відкривають можливості для зайнятості осіб з інвалідністю, які не можуть працювати в офісі через фізичні чи інші обмеження. З цією метою використовуються платформи для управління проектами та завданнями (Trello, Asana, Monday.com), які дозволяють організувати робочий процес та координувати команди в режимі реального часу. Для комунікації застосовуються інструменти для відеоконференцій (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet), які мають функції автоматичного створення субтитрів або

перекладу мовлення на текст, що є надзвичайно корисним для людей із порушеннями слуху. Крім того, для підвищення концентрації уваги та продуктивності працівників із когнітивними розладами використовуються програми на зразок Forest, Freedom або RescueTime, які допомагають уникати відволікаючих факторів та підтримувати ефективність роботи.

Значну роль у забезпеченні доступності робочих місць для осіб з інвалідністю відіграють адаптивні пристрої та спеціальне програмне забезпечення. Серед таких пристроїв – адаптивні клавіатури та миші, які враховують індивідуальні фізичні можливості працівника. Для людей із порушеннями опорно-рухового апарату широко застосовуються програми для голосового введення тексту (Google Voice Typing, Dragon NaturallySpeaking), які дозволяють виконувати роботу без фізичного контакту з пристроями. Для людей із вадами зору використовуються програми для екранного зчитування (JAWS, NVDA), які озвучують текст із екрана комп'ютера, а для людей із вадами слуху – інструменти для автоматичного перетворення голосу на текст, як-от Ava. Усі ці рішення підвищують доступність цифрових інструментів та дозволяють людям з інвалідністю брати активну участь у робочих процесах.

Автоматизація робочих процесів також сприяє підвищенню доступності робочих місць для людей із інвалідністю. Технології роботизованої автоматизації процесів (RPA) дозволяють автоматизувати рутинні операції, що зменшує потребу у фізичній або когнітивній роботі. Наприклад, автоматизація процесів документообігу чи підготовки звітності може суттєво полегшити завдання для людей із когнітивними порушеннями або розладами пам'яті. Інструменти RPA дозволяють створювати інтелектуальні інтерфейси, які адаптуються до індивідуальних можливостей користувача. Впровадження чат-ботів та цифрових помічників дозволяє працівникам отримувати автоматичні підказки та нагадування про терміни виконання завдань, що позитивно впливає на продуктивність праці.

Варто також зазначити, що розвиток цифрових технологій стимулює зміну підходів до організації робочого процесу. Використання інтелектуальних

пристроїв дозволяє підвищувати доступність робочого середовища та усувати бар'єри для працівників із сенсорними чи фізичними обмеженнями. Завдяки цьому формується інклюзивне середовище, у якому враховуються індивідуальні потреби кожного працівника.

Серед основних напрямів застосування цифрових технологій можна виділити:

- автоматизацію робочих процесів, що може бути виражено шляхом використання програмного забезпечення для оптимізації завдань, які раніше вимагали фізичних зусиль або складних маніпуляцій;

- застосування допоміжних технологій, у форматі використання спеціалізованих пристроїв і програм для підтримки працівників з різними формами інвалідності;

- організацію дистанційної роботи, адже завдяки цифровим платформам працівники можуть виконувати робочі завдання з дому, що є особливо важливим для осіб з інвалідністю, зокрема, з обмеженою мобільністю.

В той же час, доцільно і визначити цифрові рішення для адаптації робочих місць. Так, у процесі адаптації робочих місць активно використовуються такі технологічні інновації, які згрупуємо за видами впливу.

1. Спеціалізоване програмне забезпечення:

- екранні читачі (Screen Readers), що є актуальним для осіб з порушеннями зору, коли використовуються програми, які озвучують текстовий вміст екрана комп'ютера. Найпоширеніші приклади: JAWS, NVDA та VoiceOver. Вони забезпечують доступ до інформації та дозволяють користувачам ефективно виконувати робочі завдання;

- програми розпізнавання голосу, зокрема, такі інструменти, як Dragon NaturallySpeaking та Google Voice Typing, що дозволяють працівникам з фізичними обмеженнями вводити текст або керувати комп'ютером за допомогою голосових команд;

– програмні засоби для створення доступного контенту, зокрема, інструменти, що адаптують документи, презентації та інші ресурси для осіб з інвалідністю.

2. Інтернет речей (IoT), адже технології IoT сприяють автоматизації робочого середовища, дозволяючи адаптувати робочі місця відповідно до індивідуальних потреб працівників:

– розумні пристрої для контролю середовища (світло, температура, звук) можуть регулювати параметри приміщення, створюючи комфортні умови для роботи осіб з інвалідністю;

– сенсори для контролю здоров'я допомагають моніторити стан працівника у реальному часі та сповіщати про необхідність перерв або медичної допомоги.

3. Доповнена та віртуальна реальність (AR/VR), коли цифрові рішення на базі AR та VR активно використовуються для:

– професійного навчання, адже працівники з інвалідністю можуть проходити тренування у віртуальному середовищі без фізичних обмежень;

– адаптації робочого процесу, наприклад, доповнена реальність допомагає створювати інтерактивні інструкції, які полегшують виконання завдань.

4. Застосування платформ для онлайн-комунікацій і співпраці, таких як Zoom, Microsoft Teams, Slack, що дозволяє людям з інвалідністю працювати з дому, уникати фізичних перешкод та ефективно виконувати свої обов'язки.

5. Робототехніка та автоматизовані рішення, адже сучасні роботизовані технології надають можливість:

– виконувати фізично складні операції за допомогою роботів-асистентів;

– використовувати протези з функцією штучного інтелекту для підтримки працівників з ампутаціями.

При обговоренні питання щодо впровадження вищезазначених сучасних інструментів, логічним є визначення переваг цифровізації для працівників і роботодавців. Так, впровадження цифрових технологій у процес адаптації робочих місць має такі переваги:

1. Для працівників з інвалідністю:

- збільшення доступу до робочих місць незалежно від фізичних чи сенсорних обмежень;
- підвищення продуктивності завдяки використанню допоміжних технологій;
- можливість працювати дистанційно та за гнучким графіком.

2. Для роботодавців:

- підвищення ефективності працівників завдяки оптимізації робочих процесів;
- зниження витрат на адаптацію фізичного середовища за рахунок використання цифрових рішень;
- позитивний соціальний імідж підприємства як інклюзивного роботодавця.

В той же час, не можна не згадати і про виклики у впровадженні цифрових технологій, адже, навіть попри значний потенціал цифрових технологій, існує низка викликів, які ускладнюють їх широке застосування:

1. Фінансові обмеження, через високу вартість обладнання та програмного забезпечення робить їх недоступними для багатьох підприємств, особливо малого та середнього бізнесу.

2. Низький рівень цифрової грамотності, тому що для ефективного використання технологій необхідне навчання працівників та роботодавців.

3. Обмежений доступ до інтернету, на жаль, у віддалених регіонах або сільській місцевості доступ до цифрових технологій може бути ускладненим.

4. Недостатнє державне стимулювання, через відсутність програм фінансової підтримки на впровадження інновацій обмежує зацікавленість роботодавців.

Крім того, слід звернути увагу на те, що, попри той факт, що цифрова трансформація економіки відкриває нові можливості для осіб з інвалідністю, особливо у сфері дистанційної роботи, проте навіть у світовому масштабі виявлено значні проблеми з адаптацією програмного забезпечення для людей із

порушеннями зору, слуху та когнітивними обмеженнями. Більшість корпоративних систем управління персоналом (HRM-системи), бухгалтерські програми, сервіси відеоконференцій (Zoom, Google Meet тощо), про які йшла мова вище, не враховують низку потреб осіб з інвалідністю, зокрема, потреби осіб із вадами зору або слуху.

З метою подолання цього виклику, доцільним вдається запровадження законодавчих вимог щодо обов'язкового забезпечення доступності корпоративного та державного програмного забезпечення для людей з інвалідністю. Держава може запровадити сертифікацію ІТ-продуктів на відповідність стандартам доступності.

У цьому аспекті, загальні рекомендації для України, що можуть бути застосовані вже найближчим часом можуть бути сформульовані наступним чином:

1. Запровадження державних програм фінансування для впровадження цифрових технологій на робочих місцях.
2. Розвиток навчальних програм для підвищення цифрової грамотності працівників з інвалідністю та роботодавців.
3. Сприяння розвитку інфраструктури для забезпечення доступу до інтернету в усіх регіонах країни.
4. Підтримка інноваційних підприємств шляхом надання грантів і пільг на розвиток цифрових рішень.

Отже, використання цифрових технологій для адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю є важливим кроком на шляху до інклюзивного ринку праці. Інтеграція штучного інтелекту, віртуальної та доповненої реальності, віддаленої роботи, адаптивних пристроїв та автоматизованих інструментів забезпечує нові можливості для створення доступних робочих місць.

Цифрові технології не лише спрощують доступ до робочих процесів, а й дозволяють підвищити продуктивність, задоволеність працею та конкурентоспроможність працівників з інвалідністю. Завдяки розвитку цифрових рішень формуються інноваційні підходи до організації роботи, що

враховують індивідуальні потреби працівників та створюють умови для їхньої повноцінної участі у професійній діяльності.

Таким чином, використання цифрових технологій є одним з найбільш перспективних напрямів для адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Впровадження сучасних інновацій дозволить створити інклюзивне робоче середовище, підвищити рівень зайнятості осіб з інвалідністю та сприяти їхній інтеграції у суспільство. Системний підхід та підтримка держави є ключовими факторами успіху цього процесу.

ВИСНОВКИ

У ході проведеного дослідження було успішно досягнуто поставленої мети та вирішено всі завдання, визначені на початковому етапі підготовки цієї магістерської роботи. Це дозволило сформулювати низку важливих висновків, а також розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на адаптацію робочих місць до потреб осіб з інвалідністю на ринку праці в Україні.

1. Досліджено теоретичні основи питання адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Зокрема, було визначено сутність поняття «адаптоване робоче місце», яке охоплює як фізичну, так і технологічну, організаційну та психологічну адаптацію. Також було систематизовано основні підходи до адаптації, зокрема, концепцію "розумного пристосування" та "універсального дизайну", що закріплено в Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та національному законодавстві України.

Крім того, було детально проаналізовано нормативно-правову базу України, що регулює процес адаптації робочих місць, зокрема, Закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про зайнятість населення» та положення Конституції України. Розкрито основні вимоги до адаптації робочих місць, зокрема щодо забезпечення доступності, технічної та організаційної адаптації. Дослідження теоретичних основ дозволило закласти методологічну базу для подальшого аналізу практичних аспектів адаптації робочих місць та розроблення рекомендацій для удосконалення цього процесу.

2. Проведено всебічний аналіз міжнародного та національного досвіду адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Досліджено практики таких країн, як США, Канада, Німеччина, Польща, Швеція, Японія, Австралія та Об'єднані Арабські Емірати, які продемонстрували ефективні підходи до забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю. Зокрема, у Швеції впроваджено систему індивідуального супроводу працівників на робочих місцях, у Німеччині широко застосовуються фінансові стимули для роботодавців, а в ОАЕ активно

використовуються цифрові технології для забезпечення доступу до послуг і працевлаштування осіб з інвалідністю.

Щодо національного досвіду України, було виявлено, що адаптація робочих місць здебільшого реалізується через вимоги до виконання квот роботодавцями та застосування фінансових санкцій за їх недотримання. Однак значною проблемою залишається формальне виконання цих вимог без реального пристосування робочих місць до потреб працівників з інвалідністю. В Україні також бракує єдиної системи моніторингу стану адаптації робочих місць та контролю за дотриманням законодавчих норм.

Як перспективні напрями адаптації міжнародного досвіду до умов України запропоновано такі заходи: впровадження механізмів індивідуального супроводу працівників з інвалідністю на робочих місцях (як у Швеції), застосування розширених фінансових стимулів для роботодавців (як у Німеччині) та цифровізація процесу адаптації та доступу до робочих місць (як у ОАЕ). Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню рівня зайнятості осіб з інвалідністю та створенню інклюзивного ринку праці в Україні.

3. Проаналізовано основні нормативно-правові акти, які регулюють процес адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні. Ключовими документами є Конституція України, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон України «Про зайнятість населення», Кодекс законів про працю України, а також численні підзаконні акти, зокрема Постанова Кабінету Міністрів України № 70 «Про затвердження Порядку надання дотацій роботодавцям для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю». Визначено, що ці нормативно-правові акти визначають права осіб з інвалідністю на працю, обов'язки роботодавців щодо створення спеціальних робочих місць та забезпечення їх доступності. Вони також регулюють питання квотування робочих місць та передбачають фінансові санкції для роботодавців, які не виконують встановлені квоти. Водночас виявлено низку прогалин у чинному законодавстві. Основними з них є:

1) Відсутність чітких механізмів реалізації законодавчих норм – положення щодо створення спеціальних робочих місць мають загальний характер і не конкретизують процедури адаптації робочих місць, що ускладнює їх практичну реалізацію.

2) Відсутність єдиного підходу до визначення поняття «спеціальне робоче місце» – чинне законодавство містить кілька тлумачень цього поняття, що створює правову невизначеність.

3) Недостатній рівень моніторингу та контролю – немає чіткого механізму контролю за створенням спеціальних робочих місць, відсутні єдині індикатори та показники для оцінки ефективності заходів адаптації.

4) Обмеженість інструментів стимулювання роботодавців – чинне законодавство передбачає штрафи за невиконання квот, але фінансові стимули для роботодавців є недостатніми та складними у використанні через надмірну бюрократизацію процесу отримання субсидій та дотацій.

Для усунення цих прогалин запропоновано розробити та ухвалити спеціальний підзаконний акт, який би чітко регулював процес створення адаптованих робочих місць, запровадити систему моніторингу та звітності щодо створення таких місць, а також удосконалити процедури надання державної підтримки роботодавцям. Виконання цих заходів сприятиме забезпеченню реальної доступності робочих місць для осіб з інвалідністю та підвищенню рівня їх зайнятості.

4. У процесі дослідження було визначено поточний стан та основні статистичні показники щодо працевлаштування осіб з інвалідністю на ринку праці України. Так, станом на 1 січня 2022 року, за даними Державної служби статистики, в Україні проживало 2 725 826 осіб з інвалідністю, що становить 6,6% від загальної чисельності населення країни. Серед них 2 563 612 осіб – люди працездатного віку. Гендерна структура цієї групи свідчить про незначну перевагу чоловіків (53%) над жінками (47%). Важливим показником також є рівень зайнятості осіб з інвалідністю. За даними Пенсійного фонду України, станом на 1 липня 2023 року офіційно працевлаштованими були лише 428 785

осіб з інвалідністю. Це становить приблизно 16,7% від загальної кількості людей з інвалідністю працездатного віку, що свідчить про значну нерівність у можливостях доступу до зайнятості.

Більшість осіб з інвалідністю (87,7%) отримують соціальні виплати у вигляді пенсій або державної допомоги, що є значним фінансовим навантаженням для державного бюджету. Водночас, 12,34% осіб з інвалідністю не отримують жодної допомоги, що свідчить про певні прогалини у системі соціального захисту. Серед осіб з інвалідністю, які отримують державну підтримку, найбільшу частку становлять особи з інвалідністю I групи (71,7%), II групи (89,8%) та III групи (88%).

Аналіз показав, що значна кількість осіб з інвалідністю, особливо I та II груп, не має можливості активно брати участь у трудовій діяльності через стан здоров'я. Водночас, відсутність доступу до гнучких умов зайнятості, таких як дистанційна робота або часткова зайнятість, є додатковим бар'єром для працевлаштування цієї категорії громадян.

Особливу увагу привертає зростання чисельності осіб з інвалідністю внаслідок війни в Україні. Кількість людей працездатного віку, які отримали інвалідність через бойові дії, постійно зростає. Це створює додатковий виклик для системи працевлаштування та потребує розробки нових підходів для інтеграції ветеранів та постраждалих осіб з інвалідністю у ринок праці.

Таким чином, аналіз статистичних показників вказує на недостатній рівень зайнятості осіб з інвалідністю в Україні, що обумовлено низкою причин: відсутністю достатньої кількості адаптованих робочих місць, низькою зацікавленістю роботодавців, відсутністю механізмів моніторингу працевлаштування та недостатньо розвиненою системою стимулювання роботодавців. З метою покращення ситуації необхідно забезпечити створення адаптованих робочих місць, розширити можливості для віддаленої та гнучкої зайнятості, підвищити інформованість роботодавців та посилити контроль за дотриманням квот на працевлаштування осіб з інвалідністю.

5. У ході проведення дослідження було визначено ключові проблеми та виклики, які заважають ефективній адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Основні труднощі виникають на рівні нормативно-правового регулювання, фінансування, організаційних та інфраструктурних аспектів.

Перш за все, значною проблемою є відсутність чітких та ефективних механізмів реалізації законодавчих норм. Хоча українське законодавство визначає обов'язок роботодавців створювати умови для працевлаштування осіб з інвалідністю, механізми контролю та санкцій залишаються недостатньо ефективними. Багато положень є декларативними та не підкріплені дієвими інструментами моніторингу та контролю за виконанням квот на працевлаштування осіб з інвалідністю.

Ще однією серйозною проблемою є недостатність фінансових ресурсів для створення адаптованих робочих місць. Процес адаптації вимагає значних фінансових витрат на придбання спеціального обладнання, модернізацію інфраструктури та зміну виробничих процесів. Роботодавці, особливо у приватному секторі, не завжди мають ресурси для таких інвестицій. Відсутність державних субсидій та фінансових стимулів зменшує мотивацію підприємств до створення робочих місць для осіб з інвалідністю.

Важливим викликом є також недостатня поінформованість та наявність упереджень у роботодавців. Багато роботодавців не мають достатніх знань про процедури адаптації робочих місць і можливості державної підтримки. До того ж існують стереотипи щодо низької продуктивності працівників з інвалідністю, що знижує готовність роботодавців брати на роботу таких осіб.

Ще одним викликом є відсутність належної інфраструктури на робочих місцях. Для ефективної адаптації робочого середовища необхідно забезпечити доступність інфраструктури, зокрема встановлення пандусів, ліфтів, адаптованих вбиралень, спеціальних робочих місць та інформаційних табличок для осіб з порушенням зору чи слуху. У багатьох компаніях відсутність таких умов ускладнює інтеграцію осіб з інвалідністю у трудовий колектив.

Низька адаптивність освітніх програм та кваліфікації працівників з інвалідністю також виступає значною проблемою. Особи з інвалідністю нерідко мають обмежений доступ до якісної освіти та професійної підготовки. Багато навчальних програм не враховують інклюзивний підхід та вимоги сучасного ринку праці, що значно знижує можливості для працевлаштування людей з інвалідністю у високооплачуваних галузях. Відсутність гнучких форм зайнятості та індивідуальних підходів до працівників також ускладнює процес адаптації. Багато людей з інвалідністю потребують роботи за гнучким графіком, можливості працювати віддалено або частково. Проте більшість роботодавців пропонують лише стандартні умови праці з повною зайнятістю, що не враховує потреб цієї категорії працівників.

Отже, було виявлено, що ефективна адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю потребує комплексного підходу. Серед ключових викликів – прогалини у законодавстві, нестача фінансових ресурсів, відсутність інклюзивної інфраструктури, низька інформованість роботодавців та необхідність модернізації освітніх програм. Подолання цих проблем дозволить створити інклюзивний ринок праці та сприятиме підвищенню зайнятості осіб з інвалідністю.

6. У рамках дослідження було розроблено низку рекомендацій, спрямованих на вдосконалення підходів до адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю та забезпечення рівного доступу до працевлаштування. Ці рекомендації адресовані різним учасникам цього процесу: роботодавцям, органам публічної влади та громадським організаціям, оскільки саме комплексна співпраця між цими суб'єктами є ключовою для досягнення інклюзивності на ринку праці.

Для роботодавців було запропоновано низку заходів, спрямованих на підвищення рівня інклюзивності їхніх підприємств. Зокрема, рекомендовано впроваджувати індивідуальні підходи до адаптації робочих місць із врахуванням потреб кожного працівника з інвалідністю. Це може включати гнучкі форми зайнятості, створення умов для дистанційної роботи, організацію гнучких

графіків та пристосування робочих місць відповідно до індивідуальних можливостей працівників. Крім того, було рекомендовано проводити інформаційні кампанії для подолання упереджень щодо продуктивності працівників з інвалідністю та розробляти плани дій з інклюзії на рівні підприємств.

Для органів публічної влади розроблено рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правової бази та посилення контролю за її виконанням. Зокрема, запропоновано удосконалити механізми моніторингу та звітності роботодавців щодо створення та адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Було підкреслено необхідність розроблення чітких інструкцій та технічних стандартів для облаштування адаптованих робочих місць. Крім того, рекомендовано підвищити ефективність роботи Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, спростивши процедури отримання фінансової допомоги для створення спеціалізованих робочих місць та субсидій на закупівлю необхідного обладнання.

Для громадських організацій було сформульовано рекомендації щодо посилення їхньої участі у процесах працевлаштування осіб з інвалідністю. Зокрема, запропоновано розширити діяльність громадських організацій у сфері просвітництва та підвищення обізнаності громадськості та роботодавців про можливості осіб з інвалідністю на ринку праці. Рекомендовано також активізувати адвокаційну діяльність, спрямовану на удосконалення державної політики та законодавства у сфері зайнятості осіб з інвалідністю. Значна увага приділена необхідності створення програм наставництва, де досвідчені працівники з інвалідністю могли б ділитися досвідом із новачками.

Таким чином, розроблені рекомендації враховують потреби та інтереси всіх зацікавлених сторін – роботодавців, органів влади та громадських організацій. Одночасна їх реалізація дозволить підвищити ефективність адаптації робочих місць, сприятиме створенню інклюзивного середовища та забезпечить рівний доступ осіб з інвалідністю до працевлаштування.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Андріїв, В. В., & Закржевська, Г. К. (2023, May). ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ. In *The 8 th International scientific and practical conference “Science and technology: problems, prospects and innovations” (May 11-13, 2023) CPN Publishing Group, Osaka, Japan. 2023. 522 p. (p. 504).* [Електронний ресурс]. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/05/SCIENCE-AND-TECHNOLOGY-PROBLEMS-PROSPECTS-AND-INNOVATIONS-11-13.05.23.pdf#page=504>
2. Богданов, С., & Мойса, Б. (2017). Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю (Policy Paper). Laboratoriia zakonodavchikh initsiatyv. *Посібник.* [Електронний ресурс]. URL: https://stud.uu.edu.ua/upload/pracevlashtuvannya/Pracevlashtuvannya_studentiv_z_invalidnistyu/Normativni_documenti/DisabledPolicy.pdf
3. Волгіна О.М. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник / О.М. Волгіна, О.Л. Іванова; ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». – К.: Ваіте, 2018. – 36 с.
4. Впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах України. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/mizhnarodnaspiivprasya/spivprasya-zi-svitovim-bankom/koncepciya-vprovadzhennyainformacijnoyi-sistemi-upravlinnya-lyudskimi-resursami-v-derzhavnihorganah-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shchodo-yiyi-realizaciyi> (дата звернення: 27.11.2024).
5. В Україні скорочується кількість працівників з інвалідністю. Укрінформ – актуальні новини України та світу. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3767712-v-ukraini-skorocuetsa-kilkist-pracivnikiv-z-invalidnistu.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 15.12.2024).

6. Галицький О. М., Гришова Р. В. Державна політика соціалізації осіб з інвалідністю в контексті розвитку інформаційних технологій. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 22. С. 126–130. DOI: 10.32702/2306-6814.2018.22.126

7. Гришова І.Ю., Шестаковська Т.Л. Інфраструктурне забезпечення потреб інвалідів на ринку медичних послуг України. Економічний аналіз: зб. наук праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О.В. Ярощук (голов. ред.) та ін. — Тернопіль.: Видавничо-поліграфічний центр " Економічна думка". — 2017. — Т. 27 (4). — С. 321—330.

8. Гришова І.Ю, Якайтис І.Б. Державна політика щодо реалізації механізмів управління інноваційним розвитком освіти та науки в Україні // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. — (2). — 2018. — С. 87—93.

9. Державні будівельні норми (ДБН В.2.2-40:2018) [Електронний ресурс]. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3192362160978134152?doc_type=2 (дата звернення: 15.12.2024).

10. Дяченко О.П., Казарян Г.Г. Соціальне замовлення як інструмент державно приватного партнерства в системі соціально-економічного забезпечення осіб з інвалідністю в Україні // Інвестиції: практика і досвід. — 2018. — № 20. — С. 89—93.

11. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. URL: <https://dcz.gov.ua/> (дата звернення: 15.12.2024).

12. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. URL: <https://stat.gov.ua/uk> (дата звернення: 15.12.2024).

13. Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-п#Text> (дата звернення: 15.12.2024).

14. Дія. Відкриті дані [Електронний ресурс]. URL: <https://diia.data.gov.ua/> (дата звернення: 21.11.2024).

15. Євтушенко, Г. І., & Мороз, О. О. (2019). Управління персоналом на державній службі: європейські стандарти. Бізнес Інформ, (11), 362-367.

16. Кеван Френк. Підсумковий звіт: моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/undpukraine/ss-53641052>

17. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.12.2024).

18. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 13.12.2006 : станом на 19 черв. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text (дата звернення: 14.12.2024).

19. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 14.12.2024).

20. Легеза, Є. (2024). ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ. Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ, (1), 135–139. <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2023-1-135-139>

21. Лесько О.Й., Мельник І.Г. Соціально-економічні аспекти зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2008. — Вип. 139. — 101с. — С. 26.

22. Люди з інвалідністю, ВПО та вимушені мігранти можуть вплинути на подолання кадрової кризи: дослідження. Work.ua – сайт пошуку роботи №1 в Україні. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2701/> (дата звернення: 15.12.2024).

23. Міщак І.М., Казарян Г.Г. Особливості інституційного регулювання соціально-економічного забезпечення осіб з обмеженими фізичними можливостями. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. — (4). — 2018 — С. 78—85.

24. Медведєва В. Особливості процесу соціалізації особистості в умовах інформаційного суспільства // Наук. пр. Нац. б-ки України ім. В.І. Вернадського: зб. наук. пр. / НАН України, Нац. б-ка України ім. В.І. Вернадського, Асоц. б-к України. — К., 2016. — Вип. 43. — С. 584—595.

25. Найкращі показники працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах ЄС, де немає квот – експерт. Укрінформ - актуальні новини України та світу. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3703062-najkrasi-pokazniki-pracevlastuvanna-osib-z-invalidnistu-u-krainah-es-de-nemae-kvot-ekspert.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 15.12.2024).

26. Орел, Ю. Л., Прочан, А. О., & Нестеренко, О. П. Перспективи післявоєнного відновлення економіки України: реалії сьогодення. Академічні візії, 2024. № 31. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1060> (дата звернення: 15.12.2024).

27. Особи з інвалідністю – основні зміни запропоновані законопроектом 5344-д – Східне міжрегіональне управління. Східне міжрегіональне управління – Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/osoby-z-invalidnistiu-osnovni-zminy-zaproponovani-zakonoproiektom-5344-d/> (дата звернення: 15.12.2024).

28. Офіційний сайт Міністерства розвитку громад та територій України [Електронний ресурс]. – URL: <https://mtu.gov.ua/> (дата звернення: 01.11.2024).

29. Офіційний сайт ННІ «ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ» Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна [Електронний ресурс]. – URL: <https://ipa.karazin.ua/> (дата звернення: 02.11.2024).

30. Пенсійний фонд України [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 15.12.2024).

31. Підсумковий звіт Моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – URL : https://www.ud.org.ua/images/pdf/Final_Report_on_the_models_of_job_support_and_coaching_Ukr_fin.pdf#page=8.07

32. Писарчук, О. В., Орел, Ю. Л., & Єжелей, Ю. О. (2023). Особливості бюджетування грантових заявок: аналіз повоєнної відбудови української економіки. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 37/2023 с. 451-458. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8138111>

33. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 06.02.2019р. № 106. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF> (дата звернення 12.11.2024).

34. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» № 106 від 6 лютого 2019р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.11.2024).

35. Працевлаштування осіб із інвалідністю – зареєстровано доопрацьований законопроект – Офіс Ради Європи в Україні - www.coe.int. Офіс Ради Європи в Україні. URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/draft-law-on-employment-of-persons-with-disabilities-has-been-registered> (дата звернення: 15.12.2024).

36. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 20.11.2024).

37. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 12.12.2024).

38. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р., № 1341 // Верховна Рада України. Київ, 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/print> (дата звернення: 17.11.2024).

39. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text> (дата звернення: 14.12.2024).

40. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг : Наказ М-ва соц. політики України від 23.06.2020 № 429 : станом на 29 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text> (дата звернення: 14.12.2024).

41. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ : станом на 20 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 14.11.2024).

42. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV : станом на 20 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text> (дата звернення: 14.12.2024).

43. Результати опитування роботодавців. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDgyM2MwZjUtZTgyNy00MTU4LTljYjUtOWUwNGU1MjJjMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWFhODUtNDcyZS05ZTU5LTUzNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOiJ9> (дата звернення: 14.12.2024).

44. Станіславчук, О. В., & Горностай, О. Б. (2023). Актуалізація питання працевлаштування осіб з інвалідністю (Doctoral dissertation). МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕКИ ЛЮДИНИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ» (дата звернення: 14.12.2024).

45. Статівка, Н., Олійник, Д., & Надточій, А. (2024). ВІДДАЛЕНІ РОБОЧІ МІСЦЯ: СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ СТВОРЕННЯ, ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ. *Наука і техніка сьогодні*, (2 (30)). [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-2\(30\)-462-474](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-2(30)-462-474) (дата звернення: 01.12.2024).

46. Статівка Н. В., Орел Ю. Л., Покотило Т. В. Публічна політика як фактор формування молодіжних цінностей. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. № 11 (13). С. 85-94. DOI: 10.52058/2786-5274-2022-11(13)-85-94 (дата звернення: 02.12.2024).

47. Ткаченко О. І. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД З ПИТАНЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ. *Theory and Practice of Public Administration*. 2019. № 4 (67). С. 227–239. URL: <https://doi.org/10.34213/tp.19.04.29> (дата звернення: 15.12.2024).

48. Управління персоналом в органах публічної влади : *навч. посіб.* / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с

49. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу / В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук // *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. – 2019. – Вип. 1. – С. 118-133. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2019_1_16 (дата звернення: 21.11.2024).

50. Цілі сталого розвитку. UNDP. [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 15.12.2024).

51. Цифровізація управління HR-процесами на державній службі. Обушна Н. *Наукові перспективи*. Вип. 3. – 2021. URL: DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-3\(9\)-157-171](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-3(9)-157-171) (дата звернення: 20.11.2024)

52. Australian Government Digital Transformation Agency (2018). Digital Service Standard. Make it accessible. URL : <https://www.dta.gov.au/standard/9-make-it-accessible/>.

53. ElKayt Program. URL: <https://www.cda.gov.ae/en/socialcare/PeopleWithDisabilities/Pages/PWDEmploymentElKayt.aspx>.

54. MOTION FOR A RESOLUTION on the EU Disability Strategy post-2020 | B9-0123/2020 | European Parliament. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0123_EN.html (date of access: 15.12.2024).

55. On & Off – Job Support. European Union of Support Employment Position Paper. URL: http://www.iase.ie/_wp_/wp-content/uploads/2015/05/On-and-Off-The-Job-Support.pdf

56. Orel Yu., Kulinich O., Smahliuk A., Popov A., Rychka, R. Fostering resilient growth in local communities via governance strategies: key challenges and effective tools. *Archives des Sciences*. 2024. Vol. 74 (3), pp. 184–189. DOI: <https://doi.org/10.62227/as/74329> (date of access: 25.11.2024).

57. Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030. Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion/persons-disabilities/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030_en (date of access: 15.12.2024).

58. United Nations E-Government Survey 2018. Gearing E-Government to Support Transformation towards sustainable and resilient. URL: https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2018-Survey/E-Government%20Survey%202018_FINAL%20for%20web.pdf.