

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра педагогіки та соціальної роботи**

**СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З
ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконав:

студент 2 курсу, 601 групи

Проданчук Микола Васильович

Керівник:

кандидат педагогічних наук,

доцент, Мудрий Я. С.

До захисту допущено:

на засіданні кафедри

протокол № ___ від _____ 2023 р.

Зав. кафедрою _____ проф Тимчук Л.І.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	7
1.1. Працездатність як правова категорія реалізації особами з інвалідністю права на працю.....	7
1.2. Правові засади працевлаштування осіб з інвалідністю.....	17
Висновки до першого розділу.....	27
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	29
2.1. Підбір роботи для людей з інвалідністю.....	29
2.2. Послуги з працевлаштування осіб з обмеженими можливостями Державною службою зайнятості України.....	38
Висновки до другого розділу.....	47
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52

ВСТУП

Актуальність дослідження. Статистичні дані свідчать про тенденцію зростання кількості людей з інвалідністю як у світовому, так і національному масштабах. Це робить дану соціальну групу однією із пріоритетних категорій для соціальної роботи та державної політики соціального захисту.

За оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я, понад 1 мільярд людей у світі мають певну ваду чи форму інвалідності, а це складає майже 13% усього населення планети. За даними Державної служби статистики, в Україні до війни налічувалося більше 2,7 млн. осіб з інвалідністю, майже 80% із них – працездатного віку [18].

За інформацією, яка оприлюднена на сайті Міністерства соціальної політики України, на сьогодні лише близько 20% людей з інвалідністю забезпечені роботою [24].

За офіційними даними, в Україні загальна чисельність людей з інвалідністю, яка фактично працювала на підприємствах (згідно поданих звітів до Фонду соціального захисту інвалідів (без урахування тимчасово окупованих територій, Криму) збільшилася з 381883 особи у 2016 році до 412089 осіб станом на 01.01.2022 року [17].

Наведені дані свідчать, що люди з інвалідністю мають вищу ймовірність бути безробітними і, загалом, заробляти менше, ніж не інваліди. Відсутність підходящої роботи, або неможливість працювати, не єдина перешкода для повноцінного функціонування особи з інвалідністю у суспільстві. Серед основних соціальних бар'єрів, пов'язаних з інвалідністю, слід виділити: упереджене ставлення та негативні стереотипи щодо інвалідності; недосконалі стандарти соціального захисту людей з інвалідністю; брак необхідних послуг та проблеми з їх наданням; нерівність доступу людей з особливими потребами до наявних соціальних послуг;

недостатнє фінансування; низький рівень комунікативної та соціальної інтеграції людей з інвалідністю; низький рівень поінформованості соціуму про потреби людей з обмеженими можливостями тощо [4, с. 3].

В Україні з початку 2000-х років реалізується політика сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю. Одним із важливих інструментів цієї політики є квотування, що передбачає нормативне визначення обов'язкової кількості робочих місць (4%) для працевлаштування осіб з інвалідністю. Це сприяє забезпеченню більшої доступності працевлаштування для цієї соціально вразливої групи населення.

Також, у рамках політики сприяння зайнятості інвалідів, надається допомога підприємствам захищеної зайнятості, які належать до підприємств громадських організацій інвалідів. Ці підприємства створюють спеціальні умови праці для інвалідів та забезпечують їхнє працевлаштування.

Додатково, існує можливість отримання дотацій на створення робочих місць для осіб з інвалідністю. Це допомагає компенсувати деякі витрати роботодавців на адаптацію робочих місць та надання спеціальних умов праці для інвалідів.

Ці заходи мають на меті створення більш сприятливих умов для працевлаштування інвалідів та підвищення їхнього рівня зайнятості, а також покращення їхніх економічних можливостей та соціальної інтеграції [2, с27].

Стан наукової дослідженості проблеми. Різні аспекти життєдіяльності осіб з інвалідністю розкрито у працях О.Берецької, Н.Гусак, О.Дементьєвої, Р.Купрянова, І.Мисули, Т.Мосійчук. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю є предметом прикладних і наукових досліджень С.Богданова, А.Комар, Л.Кулешні, О.Лесько, Б.Мойси, І.Терюханової, О.Ткалич та інших.

Таким чином, актуальність цього питання зумовила вибір теми нашого дослідження «Соціальна підтримка працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні».

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та практично дослідити організаційно-правові засади підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні.

Завдання дослідження:

- висвітлити можливість реалізації особами з інвалідністю права на працю в Україні;
- проаналізувати основні положення вітчизняного законодавства щодо працевлаштування осіб з інвалідністю;
- розкрити особливості підбору роботи для людей з інвалідністю;
- розглянути послуги з працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, що надаються Державною службою зайнятості України.

Об'єкт дослідження: здійснення права на працю особами з інвалідністю.

Предмет дослідження: послуги з працевлаштування, які надаються людям з інвалідністю Державною службою зайнятості України.

Методи дослідження. Теоретичний аналіз наукової літератури і законодавчих актів з теми дослідження з метою аналізу, відбору та систематизації досліджуваного матеріалу, метод порівняльного аналізу, що мав на меті виявити актуальність обраної теми у сучасному суспільстві, систематизація, порівняння, зіставлення здобутих фактів, узагальнення результатів дослідження.

Теоретичне значення роботи полягає у розкритті і характеристиці актуальності проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю, аналізі основних нормативно-правових актів, які покликані захищати і створювати умови для реалізації права на працю особам з інвалідністю, висвітленні умов успішного працевлаштування людей з інвалідністю.

Практичне значення отримані в процесі дослідження результати можуть бути використані у подальших наукових дослідженнях окремих положень, що складають зміст трудових відносин з людьми з інвалідністю, також результати роботи можуть бути використані в процесі викладання

педагогічних та суспільствознавчих дисциплін і курсів у системі вищої освіти.

Апробація результатів дослідження. Окремі теоретичні положення, з проблеми дослідження викладено у науковій статті «Соціально-правова підтримка працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні» у збірнику наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи» (м. Умань, 12 жовтня 2023 року).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, по два параграфи у кожному, висновків, списку використаних джерел (46 позицій). Загальний обсяг роботи 56 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1.1. Працездатність як правова категорія реалізації особами з інвалідністю права на працю

Право на працю – одне з основних прав людини, визнаних міжнародними актами і чинним українським законодавством. Воно поширюється й на осіб, які мають інвалідність.

Будь-яка людина, що має будь-яку групу інвалідності, має право на працю. Всі громадяни України мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом (ст. 4 Конституції України). Кожна людина має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України) [23].

Право на працю є невід’ємним і невідчужуваним природним правом кожної людини, яке існує з моменту народження і до смерті. Це право гарантує кожній особі можливість здобувати засоби існування через свою працю, обираючи професію або діяльність за власним вибором і погоджуючись з умовами праці.

Держава має обов’язок закріплювати, захищати і створювати умови для реалізації права на працю. Вона забезпечує право на свободу праці, тобто ніхто не може бути примусований до праці, а також забороняє примусову працю і експлуатацію праці. Крім того, держава повинна гарантувати належну оплату праці, справедливі і нормальні умови праці, а також захист економічних і соціальних інтересів працівників.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права визначає ці принципи більш докладно і закріплює право кожного на працю, свободу вибору місця роботи, гідну винагороду, а також справедливі та

безпечні умови праці. Цей пакт зобов'язує держави, що його ратифікували, забезпечувати реалізацію цих прав та приймати необхідні заходи для політики повної зайнятості, що має на меті забезпечити належні можливості для всіх громадян здобувати працю [27].

Право на працю визнано в Загальній декларації прав людини (ЗДПЛ), яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. Відповідно до статті 23 ЗДПЛ, кожна людина має право на роботу, на вибір заняття, на справедливі та сприятливі умови праці і захист від безробіття [8].

Тлумачення змісту права на працю може включати наступні елементи:

- Вільний вибір роботи: Це право гарантує, що кожна людина має право обирати професію або заняття відповідно до своїх інтересів та здібностей.
- Захист від безробіття: Це означає, що держава та суспільство мають забезпечувати заходи для боротьби з безробіттям та надавати допомогу безробітним у пошуку роботи.
- Право на справедливі та сприятливі умови праці: Кожна людина повинна мати можливість працювати за справедливою оплатою та на адекватних умовах, що забезпечують гідне існування для неї самої та її сім'ї.
- Рівна оплата за рівну працю: Це означає, що немає місця дискримінації у заробітній платі залежно від статі, раси, національності, релігії чи інших характеристик.
- Соціальний захист: У разі потреби додаткова оплата праці може доповнюватись іншими засобами соціального захисту, які сприяють підвищенню якості життя та забезпеченню мінімального рівня добробуту.

Міжнародні документи, такі як Загальна декларація прав людини, служать основою для встановлення стандартів та зобов'язань держав у забезпеченні прав людини, включаючи право на працю [8].

У теорії трудового права існує розмежування права на працю в широкому й вузькому розумінні. Право на працю в широкому розумінні

поширюється на всіх членів суспільства, включаючи осіб з обмеженими фізичними можливостями, і означає їх право на економічний і соціальний захист, рівні можливості для зайнятості, трудові права і умови праці нарівні з іншими громадянами.

Декларація про права інвалідів, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1975 році, наголошує, що особи з інвалідністю мають такі ж громадянські і політичні права, як і інші, і повинні мати право на економічний і соціальний захист, а також задовільний рівень життя. Це включає можливість займатися корисною діяльністю, мати робоче місце і бути членами профспілкових організацій.

Вузьке розуміння права на працю, яке зазначене в Декларації, вказує, що це право також повинно враховувати особливі потреби осіб з інвалідністю при економічному і соціальному плануванні. Це означає, що держава і суспільство повинні створювати умови, щоб такі особи мали рівний доступ до ринку праці, отримували підтримку та адаптовані послуги, необхідні для їх успішного зайняття [7, с. 341].

Загальна декларація прав людини та інші міжнародні документи встановлюють стандарти та принципи, які держави мають дотримуватись у забезпеченні прав людини, включаючи права інвалідів на працю та соціальний захист.

Розуміння та підтримка осіб з інвалідністю у суспільстві пройшла довгий шлях за останні 200 років. Спочатку особи з інвалідністю стикалися зі стигматизацією та ізоляцією, а їх догляд обмежувався установами і спеціальними установами.

Проте, з часом, суспільство почало визнавати права та потреби людей з обмеженими можливостями. Держави почали реалізовувати політику, що спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей для осіб з інвалідністю. Це означає забезпечення доступу до освіти, зайнятості, медичної та реабілітаційної допомоги, а також створення середовища, яке б підтримувало інклюзивність та допомагало їм брати участь у суспільному

житті [1, с. 282-284].

Один з пріоритетних напрямків державної політики в багатьох країнах, включаючи Україну, є інтеграція осіб з інвалідністю у суспільне життя. Це означає забезпечення для них рівних прав і можливостей у різних сферах життя, їх участі в економічній, політичній, соціальній та іншій діяльності. Заходи спрямовані на створення умов, що допомагають особам з інвалідністю бути активними учасниками суспільства, розвивати свої здібності та отримувати підтримку та допомогу.

Така підтримка і інтеграція є важливою для побудови справедливого та інклюзивного суспільства, де кожна людина, незалежно від своїх здібностей, має можливість реалізовувати свій потенціал і сприяти загальному добробуту.

Право працювати є важливим аспектом соціальної захищеності людей з обмеженими можливостями. Вони мають право працювати на підприємствах, установах, організаціях та займатися підприємницькою чи іншою діяльністю, якщо це не заборонено законодавством країни. Соціально захищена праця для осіб з інвалідністю означає створення рівних можливостей для отримання робочого місця, адаптацію робочого середовища до їх потреб і можливостей, а також надання необхідної підтримки та адекватних умов праці.

Для осіб зі зниженою працездатністю реалізація права на працю може бути значно складнішою порівняно зі здоровими людьми. Це пов'язано зі специфічними викликами, які стикаються люди з обмеженими можливостями.

Особи зі зниженою працездатністю можуть стикатися з різними перешкодами, такими як фізичні обмеження, обмеженість доступу до освіти та професійного навчання, дискримінація на ринку праці, недостатність адаптованих робочих місць та робочих умов, недостатня підтримка соціальної інфраструктури та інші проблеми [31, с. 191-192].

Трудове право України має свою специфіку, яка виражається в

наявності двох груп норм.

Перша група норм включає правові приписи загального характеру, які стосуються всіх працівників без винятку. Ці норми мають за мету забезпечити єдність та узгодженість правового регулювання в сфері трудових відносин. Це стандарти та принципи, які застосовуються до всіх працівників, незалежно від їх статусу чи характеристик.

Друга група норм враховує особливості регулювання праці різних категорій працівників, зокрема осіб з інвалідністю. Ці норми передбачають спеціальні пільги, заходи та застосування адаптивних положень для забезпечення рівних можливостей та соціальної захищеності для цієї категорії працівників. Такі норми можуть включати пільги при найманні праці, адаптовані робочі місця, спеціальні програми професійного навчання та реабілітації, а також інші соціальні заходи.

Ця подвійність нормативного регулювання дозволяє враховувати різноманітні потреби та особливості працівників, у тому числі осіб з інвалідністю, забезпечуючи їм рівні можливості, соціальний захист та реалізацію прав на працю та гідне життя. Це допомагає створити більш інклюзивне і справедливе суспільство, де кожен має можливість брати участь у процесах праці та розвитку [25, с. 24].

За твердженням І. Грекова, «норми трудового права поділяються на 2 групи: (а) загальні, які поширюються на всіх працівників, і (б) спеціальні, що поширюються на окремі категорії працівників – неповнолітніх, жінок, осіб з інвалідністю, працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, працюючих у районах з особливими природними, географічними й геологічними умовами праці» [6, с. 55].

У зв'язку із цим, як слушно зазначив В. І. Прокопенко, «виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин певної групи працівників» [41, с. 83-84].

С. Рабінович-Захарін під диференціацією в широкому значенні розуміє «розходження в нормах трудового права для різних категорій

працівників, які впливають з характеру і змісту трудових відносин» [42, с. 100]. Він зазначає, що основним змістом диференціації правового регулювання трудових відносин є «корективи до загальних норм трудового права», «їх пристосування до певних категорій працівників залежно від умов праці», «підвищення або зниження гарантій для них порівняно із загальними нормами» [42, с. 95].

П. Пилипенко виділяє наступні підстави для «диференціації трудового законодавства: а) характер та особливості виробництва (галузева, міжгалузева й локальна диференціація); б) статеві, вікові й інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); в) місце розташування підприємств, установ чи організацій (територіальна диференціація)» [32, с. 54].

Стан здоров'я людини є важливим аспектом при визначення її працездатності у контексті трудового права. Працездатність, як соціально-правова категорія, дійсно відображає здатність людини до праці і залежить від різних факторів, включаючи фізичний і психічний розвиток, стан здоров'я, професійні знання, уміння та досвід. Врахування цих факторів визначає, наскільки особа може виконувати роботу з конкретною професією, спеціальністю чи посадою [5, с. 393].

Працездатність може бути загальною, професійною, спеціальною або обмеженою:

1. Загальна працездатність вказує на здатність особи виконувати будь-які роботи в звичайних умовах праці.
2. Професійна працездатність стосується здатності працювати за певною професією, спеціальністю або посадою, відповідно до своїх професійних навичок і знань.
3. Спеціальна працездатність означає, що особа може працювати у спеціальних і несприятливих умовах, наприклад, в небезпечних чи складних умовах праці.
4. Обмежена працездатність вказує на здатність працювати з певними обмеженнями або потребує особливих умов для праці [15, с. 97-100].

Т. Шлапко розподіляє працездатність залежно від ступеня її зниження за кількісною ознакою, на «повну працездатність, часткову й повну непрацездатність. Часткова й повна непрацездатність залежно від тривалості такого стану може бути постійною (стійкою або тимчасовою непрацездатністю)» [46, с. 26].

Дослідники О. Заржицький та О. Козаков обстоюють підхід, який визначає поняття «працездатності» як біологічну здатність особи працювати. Вони стверджують, що працездатність пов'язана з організмом людини і визначається різними факторами, такими як її біологічна природа, стиль життя та інші чинники, які не залежать від волі особи, але впливають на її працездатність. Основна ідея полягає в тому, що підхід до визнання особи непрацездатною та визначення рівня непрацездатності повинні бути індивідуальними, з урахуванням її особливостей, здібностей та обмежень. Це підходить для того, щоб визначити, чи особа може виконувати конкретну роботу – фізичну або інтелектуальну працю [14, с. 99].

Визначення ступеня обмеження працездатності, причини і часу її настання, а також ступеня зниження життєдіяльності людини і групи інвалідності зазвичай здійснюється медико-соціальною експертною комісією (МСЕК). Ця комісія включає медичних фахівців, представників Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, органів державної служби зайнятості, а в разі потреби – працівники науково-педагогічної й соціальної сфери та соціальних працівників, які проводять оцінку стану здоров'я і функціональних можливостей особи з метою визначення її працездатності та потреби у підтримці.

Медико-соціальна експертна комісія відіграє важливу роль у системі соціального захисту осіб з обмеженими можливостями. Її завданням є не тільки визначення ступеня працездатності, але й встановлення ступеня інвалідності, адаптація осіб з інвалідністю до соціального середовища, реабілітація та підтримка у реалізації права на працю та соціального захисту

[33].

Медико-соціальній експертизі підлягають особи, які втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм чи уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, а також особи, які за чинним законодавством мають право на соціальну допомогу, компенсацію втраченого заробітку або на звільнення від виконання відповідних обсягів роботи тощо. За результатами експертного обстеження МСЕК встановлюється I, II чи III група інвалідності. Одночасно із цим встановлюється і ступінь (III, II чи I) обмеження здатності до трудової діяльності.

Під час медико-соціальної експертизи оцінюються показники здатності до трудової діяльності, зокрема професійні знання, вміння і навички особи. Обмеження здатності до трудової діяльності визначається як зниження здатності до праці відповідно до вимог щодо змісту, обсягу і умов роботи.

Інструкція про встановлення груп інвалідності, затверджена Міністерством охорони здоров'я України, надає визначення здатності до трудової діяльності як сукупність фізичних і духовних можливостей людини, що визначається станом її здоров'я, який дозволяє їй займатися певного роду трудовою діяльністю. Цей підхід допомагає оцінити, чи особа має можливість виконувати роботу, яка відповідає її фізичним і психічним можливостям, і забезпечити певний рівень працездатності [16].

Встановлення ступеня обмеження здатності до трудової діяльності відбувається на підставі оцінки стійкості та важкості функціональних порушень організму особи, які впливають на її здатність до праці. Зазначені критерії для першого, другого та третього ступенів обмеження визначають різні рівні обмеження здатності до праці, які можуть бути відповідно помірними, вираженими або нездатністю виконувати роботу.

За першого ступеня обмеження здатності до трудової діяльності, людина може виконувати трудову діяльність за іншою спеціальністю або зменшенням обсягу виробничої діяльності, при цьому за певних умов може

працювати навіть з обмеженнями.

За другого ступеня, здатність до праці може бути збережена за певних умов та з використанням допоміжних засобів або спеціально обладнаного робочого місця.

За третього ступеня, нездатність до виконання трудової діяльності є стійкою і значно вираженою. В такому випадку, людина не може працювати і має стійке обмеження здатності до праці.

Для кожного ступеня обмеження здатності до трудової діяльності потрібні різні підходи і спеціальні умови праці, що допомагають особам з інвалідністю знаходити відповідну роботу, реалізовувати свої здібності та забезпечувати соціальну захищеність [16].

Процес встановлення ступеня обмеження здатності до трудової діяльності є індивідуальним і передбачає оцінку функціональних порушень організму конкретної людини. Медико-соціальна експертна комісія оцінює стан здоров'я, можливості і здатність особи до праці на основі медичних даних, які підтверджують наявність функціональних порушень та їх ступінь тяжкості, також оцінює ступінь компенсації втрачених функцій та здатність особи до виконання певної роботи з урахуванням цих обмежень. Важливо з'ясувати, чи може потерпілий виконувати роботу, яка вимагає певних фізичних чи інтелектуальних зусиль, чи здатний він до праці у звичайних умовах, чи потребує спеціальних умов і адаптації робочого місця.

Рішення про ступінь втрати професійної працездатності й додаткові види відшкодування МСЕК приймає на підставі огляду потерпілого, вивчення медичних документів і результатів функціональних досліджень з урахуванням соціально-трудова чинників (професії, умов праці, характеру й обсягу виконуваної роботи тощо).

Комісією визначаються різні ступені втрати працездатності залежно від ступеня обмеження життєдіяльності та здатності потерпілого до праці.

Втрата професійної працездатності у розмірі 100% встановлюється у випадках, коли трудове каліцтво або професійне захворювання призвели до

різко вираженої соціальної дезадаптації та потреби в постійному сторонньому догляді або допомозі. У разі значного обмеження життєдіяльності та соціальної дезадаптації, але без необхідності постійного стороннього догляду або допомоги, втрата професійної працездатності становить 70-80%.

Якщо обмеження здатності до трудової діяльності не настільки виражене, але все ж потребує спеціально створених умов або працевлаштування на роботі з іншою кваліфікацією, встановлюються втрати професійної працездатності у розмірі 50-60% або 30-40%.

Якщо немає підстав для встановлення групи інвалідності, але потребується незначне обмеження виконуваної роботи та зниження заробітку, то втрата професійної працездатності встановлюється до 25%.

Третій ступінь обмеження здатності до трудової діяльності і I група інвалідності, визначаються як найтяжчі ступені. Особи з інвалідністю III групи з помірним обмеженням життєдіяльності можуть виконувати трудову діяльність за іншою спеціальністю, але потребують забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму та реабілітаційних заходів.

Щодо осіб з інвалідністю II групи, з вираженим обмеженням життєдіяльності, вони також можуть навчатися і займатися різними видами трудової діяльності, але за умови створення для них відповідних умов праці, спеціального обладнання робочого місця та забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму. Такі особи можуть виконувати трудову діяльність лише в спеціальних умовах і з допомогою реабілітаційних заходів.

I група інвалідності є найтяжчою для людей з обмеженими можливостями, зазвичай їх відносять до категорії «непрацездатних осіб». Важливо враховувати, що хоча у них можуть бути значні обмеження життєдіяльності, це не означає, що вони не можуть виконувати певну трудову діяльність. У таких випадках важливо забезпечити підтримку

Державної служби зайнятості, задля сприяння працевлаштуванню цих осіб, зокрема за умови виконання роботи вдома. Вони мають право на навчання та займатися різними видами трудової діяльності. Важливо забезпечити їх засобами компенсації фізичних дефектів або порушених функцій організму, а також здійснити реабілітаційні заходи. Якщо потрібно, можуть створюватися спеціальні умови праці, включаючи роботу вдома, яка дозволяє забезпечити їм зручне і безпечне оточення для здійснення трудової діяльності [16].

Отже, право на працю та трудова діяльність є важливим етапом реабілітації осіб з інвалідністю та відіграє ключову роль у їх соціальній інтеграції та статусі повноцінних членів суспільства. Процес працевлаштування допомагає не тільки забезпечити себе матеріально, але й отримати відчуття власної потрібності та цінності в очах сім'ї, співробітників та суспільства загалом.

Забезпечення можливостей працевлаштування для осіб з інвалідністю допомагає їм розвивати свої професійні здібності, підтримувати активний спосіб життя і підвищує їхню самооцінку. Це також сприяє розширенню різноманітних взаємовідносин у суспільстві, сприяє зменшенню соціальної відстороненості осіб з інвалідністю та покращенню загальної атмосфери толерантності та розуміння.

Важливо підкреслити, що створення дружнього для осіб з інвалідністю робочого середовища та вирішення питань соціальної підтримки забезпечить їм більше можливостей для професійного росту та забезпечить належні умови для повноцінного залучення їх до суспільного життя.

1.2. Правові засади працевлаштування осіб з інвалідністю

Встановлення трудових прав, гарантій особам з інвалідністю в Україні

регулюються Конвенцією про права інвалідів, Кодексом законів про працю України, законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» тощо.

Згідно зі статтею 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», особою з інвалідністю вважається «особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії з зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності» [11]. У Законі зазначено, що особи з інвалідністю «володіють усіма повноваженнями і правами, які закріплені Конституцією України та іншими законодавчими актами та міжнародними договорами». Це означає, що вони мають рівні права на соціально-економічні, політичні та особисті свободи, соціальний захист, як і всі інші громадяни країни.

Питання працевлаштування осіб з інвалідністю закріплено у низці законодавчих актів, зокрема Законі «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Законі «Про охорону праці», окремі положення яких спрямовані на створення для таких осіб реальних можливостей продуктивно працювати і передбачають конкретні механізми їхньої реалізації. Зазначені закони та похідні від них підзаконні нормативні акти в Україні зобов'язують роботодавців створювати спеціальні робочі місця для осіб з інвалідністю та сприяти їхньому працевлаштуванню з урахуванням обмежених фізичних можливостей. Проте, важливо зазначити, що перед укладанням трудового договору роботодавець повинен враховувати медичний висновок щодо стану здоров'я працівника.

Згідно з частиною 6 статті 24 Кодексу законів про працю України (КЗпП), забороняється укладати трудовий договір з громадянами, яким згідно з медичними висновками запропонована робота є протипоказаною за станом здоров'я. Це означає, що якщо медичний висновок підтверджує, що певна робота може негативно вплинути на здоров'я працівника з інвалідністю, роботодавець не може укласти з ним трудовий договір щодо

цієї роботи [19].

Проте, якщо існують інші вакансії або можливості для працевлаштування, які враховують індивідуальні можливості та особливості особи з інвалідністю, роботодавець повинен розглядати такі можливості і забезпечувати дотримання принципу рівних можливостей на працевлаштування для всіх громадян.

Закон «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» гарантує право працювати особам з інвалідністю на підприємствах, установах, організаціях або здійснювати підприємницьку та іншу трудову діяльність, яка не заборонена законом. При цьому, згідно зі ст. 18 Закону, підприємства, установи, організації, а також фізичні особи, які використовують найману працю, мають зобов'язання створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю. Це включає створення спеціальних робочих місць та забезпечення умов праці, що враховують індивідуальні програми реабілітації. Крім того, вони зобов'язані надавати інші соціально-економічні гарантії, які передбачені чинним законодавством.

Відповідно до статті 19 Закону, підприємства мають зобов'язання забезпечувати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю. Кількість робочих місць для осіб з інвалідністю визначається встановленими нормативами. Якщо середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу підприємства складає більше 25 осіб, то підприємство зобов'язане забезпечити кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у кількості не менше 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників за рік.

Якщо середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу підприємства становить від 8 до 25 осіб, то підприємство зобов'язане забезпечити одне робоче місце для працевлаштування осіб з інвалідністю [44, с. 24-30].

Раніше підприємства щомісяця подавали до органів статистики звіт із праці, де відображали середньооблікову кількість штатних працівників за

період з початку року, відповідно до якого контролюється виконання 4% нормативу протягом поточного року. З 2023 році роботодавців було звільнено від подання до Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. Однак скасування «інвалідної» звітності не означає звільнення від дотримання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю [43].

У разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю:

- посадова особа, яка має право приймати на роботу і звільняти з роботи, фізична особа, яка використовує найману працю, сплачує штраф від десяти до двадцяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян;

- щороку роботодавці сплачують адміністративно-господарські санкції у Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, сума яких визначається: «у розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, зокрема підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування осіб з інвалідністю і не зайняте інвалідом» [11]. Для підприємств, зокрема підприємств громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, на яких працюють від восьми до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій складає половину середньорічної заробітної плати на відповідному підприємстві чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Ця норма закону України не поширюється на підприємства, установи та організації, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів.

Відповідно до статті 12 Закону України «Про охорону праці», підприємства, де працюють особи з інвалідністю, мають дотримуватись певних зобов'язань, що стосуються умов праці для цієї категорії працівників. Особливості організації праці для осіб з інвалідністю повинні враховувати рекомендації медико-соціальної експертної комісії та індивідуальні програми реабілітації [12].

Крім того, такі підприємства зобов'язані вживати додаткових заходів, які відповідають специфічним особливостям працівників із інвалідністю для дотримання безпеки праці. Ці заходи спрямовані на забезпечення безпеки та запобігання можливим ризикам для здоров'я особи з інвалідністю під час виконання роботи.

Метою цих вимог є створення безпечних та сприятливих умов праці для осіб з інвалідністю, забезпечення їхньої соціальної захищеності та інтеграції в професійне життя.

Згідно з частиною 2 статті 24 Кодексу законів про працю України, при укладенні трудового договору громадянин «зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документи про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші» [19].

Саме тому, під час працевлаштування особи з інвалідністю мають надати документи, що підтверджують інвалідність. Зазвичай до цих документів можуть входити:

- довідка медико-соціальної експертної комісії та виписка з акта огляду в МСЕК;
- індивідуальна програма реабілітації людини з інвалідністю;
- інші документи, що підтверджують особливості фізичного стану і потребуються для визначення можливостей працевлаштування.

При працевлаштуванні особа з інвалідністю має право пред'явити роботодавцю індивідуальну програму реабілітації. Це встановлено ст. 39 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Ця програма зобов'язує роботодавця виділити особі з інвалідністю спеціально облаштоване робоче місце.

Згідно із статтею 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» роботодавці мають зобов'язання виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю. Це включає створення спеціальних робочих місць та створення

умов праці, які враховують індивідуальні програми реабілітації, а також забезпечення інших соціально-економічних гарантій, що передбачені чинним законодавством. [11].

Особі з інвалідністю можна відмовити в прийнятті на роботу, якщо його професійні якості не відповідають посаді. У разі відмови у прийнятті на роботу, ненадання роботи за фахом особі з інвалідністю, яку направлено за розподілом після закінчення навчального закладу, або недотримання інших умов трудового договору й законодавства про працю, роботодавець зобов'язаний буде відповідно до ч. 2 ст. 24 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» відшкодувати такій особі витрати на проїзд до місця роботи та назад до місця проживання, а також витрати на проїзд супроводжуючого (якщо такий потрібен) [11].

Відповідно до ч. 3 ст. 26 Кодексу законів про працю України, при прийомі на роботу не встановлюються випробування для працівників з інвалідністю, які направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Проте, якщо такий працівник самостійно працевлаштується, то роботодавець може встановити йому випробувальний термін [19].

Щодо пільг та гарантій для осіб з інвалідністю, які працюють, то відповідно до чинного законодавства, зокрема, їм надано можливість працювати на умовах як повного, так і неповного робочого часу. Так, згідно зі статтею 172 Кодексу законів про працю України, «особі з інвалідністю можуть бути встановлені режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці за її бажанням або вимогами індивідуальної програми реабілітації» [19].

Якщо рекомендації медико-соціальної експертної комісії зазначають, що особа з інвалідністю має можливість працювати на своїй посаді на умовах скороченого робочого дня, роботодавець зобов'язаний встановити для неї неповний робочий час на основі статті 172 Кодексу законів про працю [19].

Для цього працівник з інвалідністю подає заяву роботодавцю про

встановлення неповного робочого часу, який видає відповідний наказ, в якому встановлюється режим роботи з урахуванням пропозиції працівника. Якщо ж працівник не погоджується на переведення на неповний робочий день, то роботодавець не має права в односторонньому порядку встановити йому неповний робочий день.

Неповний робочий час може бути встановлений шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, кількості днів роботи протягом тижня або одночасно шляхом зменшення кількості годин роботи упродовж дня та кількості робочих днів. Роботодавець зобов'язаний на прохання працівника, який має право на неповний робочий час, встановити робочий час тієї тривалості, яку просить працівник.

Оплата праці працівника, який працює на умовах неповного робочого часу, проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. За відпрацьований час працівник отримує частину відповідної заробітної плати, яка пропорційна його робочому часу в порівнянні з повним робочим часом.

Важливо зазначити, що робота на умовах неповного робочого часу не несе жодних обмежень обсягу трудових прав працівника. Процес набуття і застосування такого режиму роботи здійснюється на підставі згоди працівника та відповідно до ст. 56 Кодексу законів про працю України [19].

Якщо працівник з інвалідністю не погоджується на переведення на неповний робочий день і бажає продовжувати працювати повний робочий день за займаною посадою, він має право звернутися до медико-соціальної експертної комісії, яка встановила інвалідність і винесла трудові рекомендації.

Згідно з пунктом 8 підпункту 11 Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. №1317, міські, міжрайонні, районні комісії здійснюють аналіз разом з лікувально-профілактичними закладами, підприємствами, установами та організаціями, незалежно від форми власності,

профспілковими органами умов праці з метою виявлення факторів, що мають негативний вплив на здоров'я і працездатність працівників. Вони також визначають умови та види діяльності, робіт і професій для хворих та осіб з інвалідністю [33].

За результатами аналізу, МСЕК може висловити рекомендації щодо можливості продовження працевлаштування особи з інвалідністю на повний робочий день за займаною посадою, якщо це відповідає її стану здоров'я і враховується індивідуальна програма реабілітації.

Серед гарантій, що надаються працівникам з інвалідністю, відповідно до Кодексу законів про працю України, можна виділити наступні:

1. Інвалідність може бути серйозним обґрунтуванням для припинення трудового договору, укладеного на визначений термін (згідно з пунктом 1 статті 39 КЗпП України). Роботодавець повинен припинити трудовий договір у строк, який вказує працівник із інвалідністю.

2. При скороченні чисельності або штату особам з інвалідністю, ветеранам війни та тим, на кого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надається переважне право на залишення на роботі за рівних умов продуктивності та кваліфікації (згідно з пунктом 5 частини 2 статті 42 КЗпП України) [11].

3. Залучення до роботи в нічний час або в надурочний період можливе лише за згодою особи та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (згідно з пунктом 2 статті 55, пунктом 4 статті 63 КЗпП України та пунктом 3 статті 12 Закону України «Про охорону праці») [11, 12].

4. Вирішення питання про переведення на легшу роботу може залежати від рішення самого працівника з інвалідністю, і роботодавець може здійснити таке переведення відповідно до медичного висновку тимчасово чи без обмеження строку. Протягом першого двотижневого періоду після переведення працівник зберігає попередню середню заробітну плату, а у певних випадках може отримувати матеріальну допомогу згідно з системою

загальнообов'язкового державного соціального страхування (згідно зі статтею 170 КЗпП України). Забезпечення також може надаватися за рахунок Фонду соціального страхування на весь період переведення (згідно з пунктом 6 частини 1 статті 22 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування») [11].

5. Роботодавець повинен організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування осіб з інвалідністю згідно до медичних рекомендацій у випадках, передбачених законодавством (згідно зі статтею 172 КЗпП України). Процес перепідготовки або перекваліфікації може бути необхідним, зокрема, при переведенні на іншу, менш важку роботу.

Відповідно до положень статті 18-1 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні, особа, яка має інвалідність і ще не досягла пенсійного віку, але бажає працювати, має право на реєстрацію в державній службі зайнятості як безробітна [11].

Ця реєстрація дозволяє забезпечити особі з інвалідністю допомогу та підтримку у пошуку роботи та працевлаштуванні. Рішення про визнання особи з інвалідністю безробітною та її взяття на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання особи з інвалідністю. При прийнятті такого рішення, центр зайнятості враховує рекомендації медико-соціальної експертної комісії та інші документи, передбачені законодавством, які підтверджують інвалідність особи та її здатність працювати.

Працюючі особи з інвалідністю мають також додаткові гарантії щодо реалізації їх права на відпочинок. Згідно з частиною 7 статті 10 Закону України «Про відпустки», особи з інвалідністю, які нещодавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали 6 місяців на підприємстві, мають право скористатися правом на щорічну оплачувану відпустку повної тривалості незалежно від настання 6-місячного строку безперервної роботи на цьому підприємстві.

Згідно з частинами 6 і 7 статті 25 Закону України «Про відпустки», для

працівників з інвалідністю встановлено право на додаткову відпустку без збереження заробітної плати.

Зокрема:

- Особам з інвалідністю III групи надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно.
- Особам з інвалідністю I та II групи надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

Крім того, працівники з інвалідністю мають право піти у щорічну оплачувану відпустку в зручний для них час, згідно з частиною 13 статті 10 Закону «Про відпустки» [9].

Ці заходи спрямовані на забезпечення соціальної захищеності працівників з інвалідністю та врахування їх особливих потреб та можливостей відпочинку та відпусток.

У 2023 році Верховна Рада ухвалила за основу законопроект 5344-д «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» [13].

Основна мета проекту полягає у вдосконаленні системи кардинальних змін у покараннях за невиконання нормативів щодо працевлаштування та впровадженні мотиваційних інструментів для підтримки роботодавців, які надають працю особам з інвалідністю.

Серед ключових нововведень, які варто відзначити у цьому законопроекті, можна визначити наступні:

- Розширення системи працевлаштування осіб з інвалідністю не лише на приватний, а також на публічний сектор.
- Використання коштів спеціального фонду тільки на працевлаштування осіб з інвалідністю.
- Розширення кількості підприємств, які можуть отримати фінансову підтримку для забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю.
- Підприємства, які відповідають визначеним критеріям, мають можливість отримати статус підприємств трудової інтеграції.

- Залучення приватних рекрутингових агенцій до механізму працевлаштування осіб з інвалідністю.
- Обов'язкове включення соціальних послуг (соціального супроводу на робочому місці, персонального асистента, перекладу жестовою мовою та інших) до механізму працевлаштування) [13].

Отже, для забезпечення трудових прав осіб з інвалідністю законодавство України передбачає низку пільг та гарантій, реалізація яких на практиці має не допустити дискримінацію осіб з інвалідністю на ринку праці та реалізацію їхніх трудових прав у повному обсязі.

Висновки до першого розділу

У першому розділі роботи обґрунтовано, що право на працю – одне з основних прав людини, яке визнається як міжнародними правовими актами так і вітчизняним законодавством. Воно поширюється й на осіб, які мають інвалідність. Про це зазначено у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, Декларації про права інвалідів тощо.

Встановлено, що трудове право України має свою специфіку, яка виражається в наявності двох груп норм. Перша група норм включає правові приписи загального характеру, які стосуються всіх працівників. Друга група норм враховує особливості регулювання праці різних категорій працівників, зокрема осіб з інвалідністю.

Визначення ступеня обмеження працездатності здійснюється медико-соціальною експертною комісією за певними критеріями. Непрацездатність та її рівень є індивідуальними, враховують особливості, здібності та обмеження, які є у людини. Це є підставою для встановлення групи інвалідності.

Україна взяла на себе зобов'язання закріплювати, захищати і

створювати умови для реалізації права на працю особам з інвалідністю з метою їх підтримки та інтеграції у суспільне життя. Це відображено у таких документах: Конвенції про права інвалідів, Кодексі законів про працю України, законах України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» тощо.

Здійснено аналіз нормативно-правової бази щодо працевлаштування, звільнення, надання відпусток та пільг особам з інвалідністю.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

2.1. Підбір роботи для людей з інвалідністю

Для успішного працевлаштування людей з інвалідністю дуже важливо перейти від стереотипних уявлень про обмеження інвалідності до індивідуального підходу, який враховуватиме конкретні можливості, знання, навички та потреби кожного працівника з інвалідністю.

Кожна людина з інвалідністю має свої унікальні характеристики та здібності, і тому не можна оцінювати їхню продуктивність та вартість праці лише на основі загальних медичних висновків. Важливо детально аналізувати індивідуальні здібності, знання та навички, а також враховувати специфічні потреби та спеціальні умови, які допоможуть працівникам з інвалідністю ефективно працювати.

Справедливим є твердження, що обмеження, пов'язані з інвалідністю, можуть бути різноманітними і стосуватися різних аспектів життя та праці людини. Тому варто зосередитися на здібностях та потенціалі працівників з інвалідністю, а також надати їм необхідну підтримку та адаптацію на робочому місці, щоб забезпечити успішну і ефективну трудову діяльність [20, с. 25].

Ми можемо говорити про раціональне працевлаштування особи з інвалідністю, яке передбачає врахування кількох важливих аспектів, які допоможуть створити сприятливі умови для ефективної праці:

1. Відповідність умов праці функціональним можливостям особи: Працевлаштування має враховувати фізичні та психологічні можливості особи з інвалідністю, зокрема обмеження, пов'язані з її інвалідністю. Робоче місце повинно бути адаптоване до конкретних потреб працівника, наприклад, застосування спеціального обладнання, доступність для інвалідних візків, а

також забезпечення інших потреб, що дозволять забезпечити ефективну працю.

2. Відповідність професійно значимих якостей та особистісних якостей: Професійна підготовка та навички, якими володіє особа з інвалідністю, повинні відповідати вимогам виконуваної роботи. Також враховується особистісний потенціал працівника, його бажання та мотивація до праці. Роботодавець повинен підтримувати розвиток професійних та особистісних якостей працівника.

3. Відповідність змісту роботи професійній підготовці та навичкам: Важливо, щоб зміст роботи відповідав освіті, професійній підготовці та досвіду роботи особи з інвалідністю. Це допоможе забезпечити ефективну та продуктивну працю, яка відповідає умовам і можливостям працівника [21].

При працевлаштуванні осіб з інвалідністю ключовою є не тільки оцінка типу вади, але й зосередження на їхніх знаннях, навичках, здібностях та досвіді. Важливо розуміти, що інвалідність не визначає повністю можливостей або обмежень особи. Людина з інвалідністю може мати різні потреби та здібності, які можуть бути використані в різних видах роботи.

Коли приходить час вибирати тип роботи для особи з інвалідністю, слід зосередитися на таких аспектах:

1. Знання та навички: Важливо з'ясувати, які знання та навички має працівник з інвалідністю і які вони можуть бути використані на робочому місці. Реалістична оцінка його здібностей допоможе знайти оптимальне місце для працевлаштування.

2. Універсальні здібності: Особливо важливо звернути увагу на універсальні здібності, такі як комунікабельність, організаційні навички, творчість та інші, які можуть бути корисними в різних сферах діяльності.

3. Взаємодія з колегами та культура робочого місця: Створення приязного та підтримуючого середовища на робочому місці допомагає особі з інвалідністю реалізувати свій потенціал. Важливо забезпечити адаптацію робочого місця та сприяти взаємодії з колегами.

4. Професійна підготовка та підтримка: Забезпечення можливостей для професійного розвитку та навчання допоможе працівнику з інвалідністю розвиватися та збільшувати свою ефективність.

Підбір роботи для особи з інвалідністю повинен базуватися на індивідуальних можливостях та потребах працівника, а не на його обмеженнях. Обмеження, пов'язані з інвалідністю, можуть бути дуже різноманітними і впливати на різні аспекти життя та праці людини.

Оскільки обмеження не є прямими наслідками інвалідності, їх можуть впливати різні фактори, такі як стан здоров'я, навчання, родина, підтримка та інші. Тому, для успішного працевлаштування людини з інвалідністю, необхідно враховувати всі ці аспекти та визначити, які підходи та підтримка будуть найкращими для її конкретного випадку.

Процес працевлаштування особи з інвалідністю повинен бути індивідуалізованим і зосередженим на її потребах та можливостях. Роботодавці, служби зайнятості та інші зацікавлені сторони повинні сприяти створенню підходів, що допомагають привести обмеження у відповідність з умовами праці та забезпечити необхідну підтримку для ефективного виконання робочих обов'язків.

Це допоможе забезпечити успішне і плідне працевлаштування для людини з інвалідністю, зберегти її гідність та допомогти реалізувати свої потенціальні можливості на ринку праці.

Враховуючи індивідуальні особливості та потреби людини з інвалідністю при працевлаштуванні, можна забезпечити оптимальні умови для її ефективної та комфортної праці. Ключовим є підходити до кожного працівника з інвалідністю індивідуально, з урахуванням його особистих потреб та можливостей. Загальні особливості, які необхідно враховувати при працевлаштуванні людини з інвалідністю:

- Забезпечення індивідуального режиму прийому медикаментозної терапії та харчування може бути критично важливим для здоров'я та добробуту працівника з інвалідністю.

– Також необхідно враховувати потреби в індивідуальному темпі виконання роботи, оскільки деякі обмеження можуть впливати на швидкість та ефективність виконання завдань.

– Обмеження в пересуванні можуть вимагати адаптації робочого місця для забезпечення легкого доступу та комфорту працівника.

– Використання спеціальних допоміжних засобів та пристроїв може допомогти знизити обмеження та покращити умови праці для людини з інвалідністю.

Працівники з інвалідністю можуть бути цінним активом для компанії, якщо їх уміння та здібності використовуються на повну потужність та надавати необхідну підтримку для їх успішного функціонування у робочому середовищі.

При підборі роботи для працівника з інвалідністю, діалогічне інтерв'ю дасть можливість зрозуміти потреби, здібності та обмеження працівника з інвалідністю та забезпечити йому оптимальні умови для успішного працевлаштування. Під час діалогу з претендентом на роботу з інвалідністю, слід з'ясувати такі основні фактори праці:

1. Санітарно-гігієнічні чинники

- робота на відкритому повітрі, у приміщенні, в умовах побутового мікроклімату;
- повітря: температура, вологість, швидкість руху, кондиціонування;
- шкідливі умови праці: наявність алергенів, промислового пилу, токсичних речовин, речовин подразнюючої дії, іонізуючої радіації, джерел інфрачервоного випромінювання, електромагнітного поля, вібрації;
- освітлення, шум.

2. Прийнятний ступінь нервово-психологічного напруження

- складність дій, дефіцит часу, відповідальність та емоційне навантаження, прийняття рішень в умовах обмеженого часу тощо;
- виконання простих або складних дій за індивідуально складеним планом.

3. Прийнятне фізичне навантаження
 - гранична разова вага вантажу, що піднімається;
 - фізичне навантаження протягом робочої зміни;
 - кількість рухів за годину.
4. Інтелектуальне навантаження
5. Час роботи та відпочинку
 - тривалість робочого дня, робота у нічні зміни, у кілька змін;
 - вимоги до нормованості робочого дня, часу роботи;
 - задана ритмічність трудового процесу (зокрема, робота на конвеєрі);
 - перерви на харчування, лікувальні процедури, прийом ліків тощо;
 - ділові поїздки протягом робочого дня, відрядження.
6. Специфічні та небезпечні умови праці
 - робота на висоті;
 - обслуговування механізмів, що рухаються;
 - робота серед потенційних джерел підвищеного травматизму.
7. Робоча поза
 - вільна, вимушена, постійна, зручне положення корпусу та кінцівок;
 - праця пов'язана з тривалою ходьбою;
 - допустимий нахил корпусу: кут, частота;
 - різкі повороти, нахили голови.
8. Психофізіологічні чинники
 - точність координації рухів;
 - увага: тривале зосередження, швидке переключення;
 - напруження зору, слуху, зорове, слухове навантаження;
 - тривалість мовного та дихального навантаження.
9. Форма організації праці
 - індивідуальна, робота в колективі (без обмежень або зі сприятливим психологічним кліматом), надомна робота;
10. Транспортна доступність
 - транспортна доступність місця роботи: зручність, тривалість поїздок

на роботу і з роботи [38, с. 56-63].

Професійна діяльність працівника з інвалідністю може бути успішною та ефективною, якщо умови праці відповідають його індивідуальним можливостям, здоров'ю та обмеженням. Так само, як і в звичайних обставинах, кожна людина з інвалідністю може мати свої особливості, здібності та потреби.

Індивідуальний підхід до визначення умов праці для працівника з інвалідністю є дуже важливим, оскільки дозволяє забезпечити йому сприятливі та безпечні умови для трудової діяльності. Це може означати вибір певного робочого місця або налаштування робочого середовища відповідно до індивідуальних потреб працівника з інвалідністю.

Такий індивідуальний підхід до умов праці дозволить підвищити працездатність та задоволення від трудової діяльності працівника з інвалідністю, забезпечити йому рівні можливості та умови для розвитку професійної кар'єри та досягнення успіхів у роботі. Це також сприятиме покращенню соціально-економічного становища людей з інвалідністю та допоможе їм інтегруватися в суспільство на рівних засадах.

В оцінці здатностей людей з інвалідністю до виконання певної роботи роботодавець (або уповноважена ним особа) повинен діяти відповідно до принципів недискримінації та рівних можливостей. Оцінка здатностей претендента з інвалідністю повинна бути об'єктивною і заснованою на конкретних здібностях, навичках та досвіді особи, а не на основі її інвалідності [45].

Роботодавець має право провести адекватний добір працівників з інвалідністю для конкретної роботи на основі їхніх професійних якостей, навичок та особистих здібностей. При цьому роботодавець не повинен ставити будь-які необґрунтовані обмеження, які знижують можливості людини з інвалідністю в конкурентному процесі працевлаштування.

Для успішного працевлаштування людини з інвалідністю варто зосередитися на її здібностях, навичках та професійних якостях, а також на

тих аспектах робочого середовища, які можуть бути адаптовані для забезпечення сприятливих умов праці. При цьому діалог між роботодавцем та працівником з інвалідністю може допомогти зрозуміти, які адаптації та пільги можуть бути використані для досягнення успішної працевлаштування та ефективної трудової діяльності.

Під час співбесіди при прийнятті на роботу зазвичай оцінюють різні аспекти, які допомагають зрозуміти потенційний внесок працівника в організацію та його здатність адаптуватися до робочого середовища. Деякі з найбільш значущих аспектів для оцінки кандидата включають:

1. Досвід роботи: Аналізується попередній досвід кандидата, звертаючи увагу на те, які види робіт він виконував, а також на його ставлення до попередніх робочих умов та колег.

2. Освіта та навчання: Оцінюється освітній рівень та додаткова підготовка, яка може вказувати на потенційні професійні уміння, інтереси та можливості кандидата.

3. Зовнішній вигляд та манери поведінки: Хоча це не є головним аспектом, проте враження, яке створює кандидат, може мати вплив на оцінку його емоційної зрілості та підходу до роботи.

4. Ентузіазм та ставлення до критики: Оцінюються ентузіазм та мотивація кандидата, а також його відкритість до критики та готовність вчитися.

5. Темперамент та адаптаційні можливості: Звертається увага на хобі, успішність навчання та досвід роботи в минулому, що може вказувати на темперамент та здатність пристосовуватися до змін та нових ситуацій.

Звичайно, враховуючи особливості осіб з інвалідністю, важливо зробити оцінку на підставі їх потенціалу, здібностей та здатності адаптуватися до робочого середовища з урахуванням можливих адаптацій та підтримки, яку вони можуть потребувати для ефективної роботи.

При співбесіді з людиною з інвалідністю дуже важливо з'ясувати її фізичні здібності та обмеження, щоб зрозуміти, які умови праці можуть бути

оптимальними для неї. Роботодавцю варто звернути увагу на ті розділи індивідуальної програми реабілітації, де описано бажані умови праці та деталізовані рекомендації. На жаль, індивідуальна програма реабілітації найчастіше містить лише загальні відомості, які не повно висвітлюють інформацію щодо конкретних можливостей людини на конкретному робочому місці, або малоінформативні для роботодавця висновки на кшталт «Рекомендується полегшений режим праці» або «Рекомендується надомна робота». Важливо розібратися в тому, які умови допомагають працівникові бути більш продуктивним та забезпечувати йому комфорт на робочому місці.

Також необхідно встановити чіткий комунікаційний процес з потенційним працівником щодо його обмежень та потреб. Розмова про проблеми, з якими стикається людина з інвалідністю, допоможе зрозуміти, які підтримку та адаптації можуть бути введені на робочому місці.

Важливо визначити причину інвалідності претендента, зокрема, чи є вона набутою внаслідок трудової діяльності, оскільки це може мати вплив на його права та отримання допомоги.

Якщо інвалідність є результатом нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, то претендент має право на отримання пенсії з інвалідності та інших виплат, передбачених Фондом соціального страхування від нещасних випадків. При цьому, Фонд зобов'язаний оплатити заходи, спрямовані на сприяння працевлаштуванню людини з інвалідністю, такі як забезпечення спеціальними засобами, відновлення працездатності, адаптація робочого місця, професійне навчання та інше.

Ці заходи сприяють тому, щоб людина з інвалідністю мала можливість повернутися до праці або знайти нову роботу, яка відповідає її здібностям та можливостям. Це сприяє інтеграції людей з інвалідністю на ринку праці, забезпечує їхню соціальну і економічну самостійність та сприяє створенню більш інклюзивного суспільства.

Проводячи співбесіду з потенційним працівником з інвалідністю, важливо бути уважним до можливих психологічних перешкод, які можуть

впливати на процес працевлаштування. Інвалідність може викликати низку емоційних та психологічних викликів, і деякі претенденти можуть відчувати невпевненість у собі або мати сумніви щодо своїх навичок і здібностей. Тому, якщо роботодавець помічає такі ознаки, важливо надавати підтримку і сприяти створенню позитивної атмосфери під час співбесіди.

З іншого боку, деякі претенденти можуть намагатися перебільшити свої можливості або приховати певні обмеження, сподіваючись, що це допоможе їм здобути робоче місце. Така поведінка може бути зумовлена страхом відмови або бажанням створити позитивне враження на роботодавця. Важливо розуміти, що чесність та відкритість з обох сторін є ключовими у процесі працевлаштування.

Роботодавцю варто створити доброзичливу та відкриту атмосферу, де претендент може почуватися комфортно і розповісти про свої потреби та обмеження. Додатково можна розглядати можливість проведення спеціальних тренінгів або підготовки для претендентів з інвалідністю, що допоможе їм покращити навички проходження співбесіди та визначення своїх потреб у робочих умовах.

При спілкуванні з претендентами не варто акцентуватися на «діагнозі» або «групі інвалідності», потрібно аналізувати конкретні робочі функції, при виконанні яких майбутній співробітник може мати труднощі, та способи їх ліквідації або компенсації.

Роботодавець має уникнути стереотипів стосовно майбутніх співробітників з інвалідністю. Він має сприймати особу з інвалідністю не як «співробітника-проблему», а як «співробітника з обмеженням певної функції, який при цьому зберігає всі інші здібності». Тобто варто зосереджуватися не на порушеннях, а на особі претендента, ставити тільки ті запитання, що стосуються виконання робочих обов'язків, а не історії його інвалідності чи перебігу хвороби. Роботодавцю не доцільно уявляти себе на місці людини з інвалідністю і міркувати, як він виконував би роботу. У людей з інвалідністю часто розвиваються компенсаторні здібності. Водночас можна запитати

співрозмовника, як він бачить виконання своїх робочих завдань, попросити його детально це описати. У закордонній практиці поширено проведення невеличкого тестування, яке передбачає виконання реального чи умовного завдання (зазвичай, таке тестування проходять усі претенденти, незалежно від наявності чи відсутності у них інвалідності). Для проведення співбесіди рекомендується запрошувати представників інших організацій, які можуть надати фахову консультацію та допомогти у спілкуванні: служби зайнятості населення, які опікуються питаннями працевлаштування людей з інвалідністю, громадської організації людей з інвалідністю тощо.

При відмові у працевлаштуванні, якщо робочі обов'язки не відповідають стану здоров'я особи з інвалідністю, важливо продемонструвати, що це не зумовлено індивідуальними характеристиками претендента, а підкреслювати, що це обумовлено виробничими факторами та функціональними обов'язками, які не підходять для претендента з інвалідністю [38, с. 84].

Описані підходи до працевлаштування людей з інвалідністю, сприятимуть створенню інклюзивного та рівного середовища на робочому місці та допомагатимуть забезпечити права та можливості всім працівникам.

2.2. Послуги з працевлаштування осіб з обмеженими можливостями Державною службою зайнятості України

Україна після приєднання до Європейської Соціальної хартії послідовно прагне забезпечувати рівноправну участь осіб з інвалідністю у суспільному житті. Слід зазначити, що соціальна інтеграція неповноправних у нашій державі передбачає не тільки систему соціальної підтримки з боку держави, а насамперед створення умов для легальної зайнятості з гідною оплатою, можливістю отримання безкоштовних послуг у підборі роботи, допомоги у безробітті. Такими питаннями займається Державна служба

зайнятості України [26, с.19].

Державна служба зайнятості відповідно до законів України «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» сприяє трудовій реабілітації та працевлаштуванню особам з інвалідністю з урахуванням рекомендацій МСЕК на вільні та новостворені або пристосовані для них робочі місця, заявлені роботодавцями.

Це стало можливим після того як на початку 2006 р. Верховна Рада доповнила Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» статтею 18, де зазначено: «Інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний» [11]. Це положення підкреслювало, що люди з інвалідністю мають право бути зареєстрованими у державній службі зайнятості як безробітні, якщо вони не працюють, але бажають працювати. Наша держава, за прикладом інших країн Європи, визнала, що громадяни з інвалідністю – це люди, хоч і з особливими потребами, але такі, що мають ті само права, як і всі інші.

У грудні 2006 року Кабінет Міністрів України прийняв Постанову «Про реалізацію статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», яка була спрямована на розширення можливостей людей з інвалідністю до працевлаштування, підвищення рівня їхньої зайнятості [10].

Зазначена Постанова Уряду дала змогу реалізувати наступні механізми:

- створити спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємствах, установах, організаціях та у фізичних осіб, які використовують найману працю, через економічне зацікавлення роботодавця шляхом дотацій – компенсації витрат на створення такого місця;
- проводити професійне навчання у разі невідповідності освітньо-кваліфікаційного рівня особи з інвалідністю вимогам роботодавця.

Для забезпечення гарантованих державою реабілітаційних послуг,

медико-соціальні експертні комісії розробляють індивідуальну програму реабілітації для кожної особи з інвалідністю відповідно до профілю її захворювання. У процесі реалізації трудової та професійної складової реабілітаційної програми служба зайнятості бере участь, розробляючи індивідуальні програми працевлаштування інвалідів (ІПП). Ці ІПП включають в себе заходи та соціальні послуги, які спрямовані на підвищення конкурентоспроможності цих осіб на ринку праці та їхнє раціональне працевлаштування.

При безпосередньому працевлаштуванні таких осіб, робота центру зайнятості передбачає наступне:

- У випадку, якщо особа з інвалідністю може працювати на звичайному робочому місці відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, наявних здібностей та побажань, процес працевлаштування проводиться відповідно до стандартних процедур і операцій.

- Особам, які стали інвалідами під час трудової діяльності, робоче місце переважно підбирається на тому ж підприємстві.

- У випадку, коли для працевлаштування згідно з індивідуальною програмою реабілітації потрібно створити спеціальне робоче місце, центр зайнятості може домовлятися з роботодавцем про створення такого робочого місця за рахунок Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю.

- Особам з інвалідністю, які не можуть працювати на підприємствах або в установах, центр зайнятості може сприяти в працевлаштуванні з умовою виконання роботи вдома.

У результаті впровадження цих заходів чисельність громадян з особливими потребами, які скористалися послугами служби зайнятості, та були працевлаштовані за направленням служби зайнятості, збільшилась на 22% [17].

З метою вивчення послуг, які надаються особам з інвалідністю Державною службою зайнятості, нами було проведено дослідження на базі

Чернівецької філії Чернівецького обласного центру зайнятості (м. Чернівці, вул. Воробкевича, 37).

Кількість зареєстрованих безробітних у Державній службі зайнятості станом на 1 жовтня 2023 року складала 103,3 тис. осіб, з них 7,2 тис осіб (7 %) – люди з інвалідністю. У Чернівецькій філії Чернівецького обласного центру зайнятості за той самий період зареєстровано 2412 безробітних осіб, з них 329 (7,3%) – це особи з інвалідністю.

Нами встановлено, що громадяни з інвалідністю, які звертаються до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» отримують усі соціальні послуги, які передбачені законодавством: підбір підходящої роботи, можливість отримати професію, відновити професійні навички, або підвищити кваліфікацію, тощо. Їм нарівні з усіма забезпечено вільний доступ до будь-якої інформації щодо працевлаштування. Так, за період з січня по жовтень 2023 року було працевлаштовано 75 осіб з інвалідністю.

Для полегшення доступу осіб з інвалідністю до послуг з працевлаштування, у Чернівецькому міському центрі зайнятості створено можливості для отримання таких послуг як самостійно, так і за допомогою фахівців. У всіх центрах зайнятості розгорнуто інтернет-куточки, які надають доступ до інтернет-сайтів для пошуку роботи, включаючи інтернет-портал Державної служби зайнятості (www.dcz.gov.ua), де можна знайти загальнодержавну базу вакансій, і на якому також можна залишити своє резюме. На цьому ж сайті розміщене посилання на окрему вкладку – «Людам з інвалідністю» (<https://www.dcz.gov.ua/storinka/lyudyam-z-invalidnistyu>), де є інформація як зареєструватись у службі зайнятості, які права та пільги, послуги надаються людям з інвалідністю, поради для адаптації людям з інвалідністю на робочому місці. Окремо для роботодавців розміщено поради щодо спілкування з людьми, які мають інвалідність та практичний посібник «Процес пристосування до роботи», у якому описано вимоги до робочого місця при різних захворюваннях.

Кожен регіон має свою власну інформаційну сторінку, на якій можна знайти анонси подій та заходів, організованих для осіб, які шукають роботу. Крім того, на інтернет-порталі забезпечено можливість зворотного зв'язку із користувачами. Для тих, хто не має доступу до Інтернету, доступна безкоштовна телефонна лінія 8-800-50-50-600 (або з мобільного 730), де фахівці служби готові допомогти з підбором роботи.

У той же час, важливо відзначити, що підтримка осіб з інвалідністю включає не лише пошук вакансій та виплати по безробіттю (270 осіб отримали такі виплати у поточному році), служба зайнятості активно сприяє їхнім прагненням знайти себе в інших сферах діяльності. Професіонали центру зайнятості застосовують індивідуальний підхід, спрямований на допомогу цим громадянам у професійному самовизначенні. Профорієнтаційні послуги для цієї категорії безробітних надаються ретельно, враховуючи їхні професійні інтереси, можливості та здібності, а також з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії. Такими послугами за цей рік скористалися 250 осіб.

Не менш важливу роль у самореалізації безробітних осіб з інвалідністю відіграє професійне навчання, таку послугу отримала 31 особа з інвалідністю. Відповідно до Постанови КМУ № 984 «Про реалізацію експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості» від 15.09.2023 року [37], особи з інвалідністю можуть обрати сучасну професію (95 професій, 385 освітніх програм) та місце професійного навчання із переліку закладів освіти, сформованого Державним центром зайнятості та розміщеного на його власному офіційному веб-сайті <https://www.dcz.gov.ua/storinka/navchannya-uchasnykiv-boyovyh-diy-ta-osib-z-invalidnistyu-vnaslidok-viyny>.

Також згідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці» від 20

березня 2013 р. № 207, особи з інвалідністю, за відсутності підходящої роботи можуть отримати ваучер на навчання. Це додаткова можливість отримати нову спеціальність державним коштом. Ваучер, це документ, який видається одноразово, та а підставі якого здійснюється перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями згідно з пріоритетними видами економічної діяльності, підготовка на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні за затвердженим переліком коштом Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [34].

Вартість ваучера встановлюється у межах вартості навчання, і не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (наразі це складає 26840 грн.). За поточний рік Чернівецькою філією ваучери особам з інвалідністю не видавалися.

Окрім даних послуг, центр зайнятості також залучив 29 осіб з інвалідністю, за їхньою згодою, до оплачуваних громадських робіт або інших робіт тимчасового характеру.

З метою залучення осіб з фізичними обмеженнями до соціально-трудова відносин і попередження упередженого ставлення до них з боку роботодавців, на рівні Державної служби зайнятості України укладено багатосторонні угоди про співпрацю з різними організаціями, включаючи Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, центри медико-соціально-професійної реабілітації інвалідів, центри зайнятості, управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрацій. Це сприяє взаємодії та координації роботи між різними установами та організаціями.

Чернівецька філія Чернівецького обласного центру зайнятості задля допомоги у працевлаштування осіб з інвалідністю також працює з місцевими роботодавцями. Так, за період з січня по жовтень 2023 року було проведено 33 семінари та інші інформаційні заходи для роботодавців щодо працевлаштування соціально-незахищених верств населення, у ході яких висвітлювались норми діючого законодавства в частині права громадян на

працю та обов'язковості оформлення трудових відносин. Проведено щорічний ярмарок вакансій та 5 міні-ярмарок вакансій, у яких взяли участь 324 шукачі роботи, включно з особами з інвалідністю.

Роботодавці мають можливість отримати компенсацію, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних» від 10.02.2023 р. які за направленням центру зайнятості працевлаштують зареєстрованого безробітного з числа осіб з інвалідністю. Державою компенсується 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виплати, за відповідну особу за місяць [35]. За досліджуваний період такою можливістю жоден роботодавець не скористався.

З кінця серпня 2023 року, Урядом було запроваджено програму, згідно якої роботодавець, який працевлаштував особу з інвалідністю та створив для неї робоче місце, може отримати компенсацію за облаштування такого місця. Основна мета програми – посилити зацікавленість роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю і, сприяти їм у активній зайнятості та соціалізації [36].

Роботодавець, який надав роботу людині з першою групою інвалідності та облаштував під її потреби робоче місце, може отримати грошову компенсацію у сумі, що не перебільшує 100,5 тис. грн., та до 67 тис. грн. за облаштування робочого місця для особи з інвалідністю другої групи.

Компенсуються фактичні витрати за облаштування робочого місця, зокрема за придбання:

- меблі та фурнітура для робочих місць (крісла з регульованим або фіксованим сидінням; поручні та бруси; розсувні двері і засоби для її відчинення/зачинення; проти ковзні та тактильні матеріали для підлоги і сходів);
- комп'ютери та оргтехніка (брайлівська клавіатура, засоби для відтворення звуку та для забезпечення здатності чути і бачити,

допоміжні засоби для позиціонування курсору і тактильних комп'ютерних дисків);

- програмне забезпечення;
- транспортери для піднімання сходами;
- засоби для захисту здоров'я і безпеки на робочих місцях тощо.

Після обладнання робочого місця для працевлаштованої особи з інвалідністю роботодавець протягом 90 днів подає заяву про відшкодування вартості витрат до місцевого центру зайнятості. Обрати центр зайнятості можна на офіційному сайті Державної служби зайнятості.

Крім заяви, де зазначені відомості про роботодавця та найманого працівника, прикріплюються:

- копія документа, що підтверджує працевлаштування особи (наказ/розпорядження про прийняття на роботу або примірник трудового договору чи відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування);
- документи, що підтверджують купівлю допоміжних засобів для облаштування робочого місця (договір, рахунок-фактура, рахунок, квитанція, накладна тощо).

Центр зайнятості після розгляду наданих роботодавцем документів у десятиденний термін приймає рішення про надання компенсації або відмову в її наданні. Оскільки програма нова, і введена у дію більше місяця, фактів звертання роботодавців за компенсацією не зафіксовано.

Окрім надання різноманітних послуг безробітним з інвалідністю, центр зайнятості інформує органи праці та соціального захисту населення про працевлаштування осіб з інвалідністю на звичайне або спеціальне робоче місце, подає аналітичні та статистичні звіти до Державної служби зайнятості, Державної служби статистики України.

Враховуючи існуюче законодавство у сфері зайнятості, практичний досвід діяльності Державної служби зайнятості з підтримки осіб з

інвалідністю, задля підвищення мотивації осіб з інвалідністю до праці і створення умов для безперешкодного доступу до інформації про попит на робочу силу та можливість працевлаштування їх на робочі місця з гідними умовами праці та її оплати, можемо рекомендувати наступні заходи:

1. Вдосконалення нормативно-правових актів: перегляд і вдосконалення законодавства щодо працевлаштування та інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство, включаючи фінансове забезпечення програм підтримки безробітних осіб з інвалідністю.

2. Інформаційна підтримка: використання централізованого банку даних з питань інвалідності та систематичний обмін базами даних професійно-кваліфікаційних характеристик осіб з інвалідністю між органами праці та соціального захисту населення, центрами зайнятості та Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю.

3. Співпраця з органами охорони здоров'я та освіти: організація і координація співпраці з Міністерством охорони здоров'я та Міністерством освіти і науки щодо вдосконалення програм професійно-трудової реабілітації осіб з інвалідністю та надання їм професійної підготовки відповідно до потреб і попиту на робочу силу в конкретних регіонах.

4. Співпраця з роботодавцями: організація співпраці з об'єднаннями роботодавців та самими роботодавцями щодо створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема, за рахунок адміністративно-господарських санкцій щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, які направляються на професійне навчання, зокрема в центри професійної реабілітації.

5. Профільна робота та освіта: забезпечення відповідної професійної підготовки та освіти для осіб з інвалідністю відповідно до їхніх потреб та вимог ринку праці.

6. Пропаганда та освіта: проведення просвітницької та інформаційно-роз'яснювальної роботи у суспільстві щодо рівних прав і можливостей осіб з інвалідністю у сфері зайнятості та суспільному житті.

Висновки до другого розділу

У другому розділі розглянуто практичні аспекти працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема висвітлено фактори, які допоможуть створити їм сприятливі умови для ефективної праці, на чому варто зосередитися під час вибору роботи для особи з інвалідністю.

Описано, на які фактори праці потрібно звернути увагу при проведенні діалогічного інтерв'ю при підборі роботи для працівника з інвалідністю, яким чином роботодавцю організувати та провести співбесіду із претендентом з обмеженими можливостями.

На прикладі Чернівецької філії Чернівецького обласного центру зайнятості охарактеризовано послуги з працевлаштування, які надаються Державною службою зайнятості особам з обмеженими можливостями в Україні, та на підставі чого вони здійснюються. Встановлено, що підтримка осіб з інвалідністю включає не лише пошук вакансій та виплати по безробіттю, але і направлення на професійне навчання, видача ваучерів на навчання, залучення до громадських оплачуваних робіт. Задля допомоги у працевлаштування осіб з інвалідністю центр зайнятості працює з місцевими роботодавцями, проводячи інформаційні заходи та семінари, ярмарки професій. Роботодавці також можуть отримати компенсацію, якщо працевлаштують зареєстрованого безробітного з числа осіб з інвалідністю за направленням центру зайнятості. Крім того, запроваджено нову програму Уряду, коли компенсуються фактичні витрати за облаштування робочого місця для осіб з інвалідністю 1 або 2 групи.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Зважаючи на обмежені фізичні можливості, працевлаштування та робота людей з інвалідністю мають свої особливості.

Відповідно до Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», особою з інвалідністю є «особа зі стійким розладом функцій організму, що в разі взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, унаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації такою людиною своїх прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист».

Право на працю є невід'ємним і невідчужуваним природним правом кожної людини, яке існує з моменту народження і до смерті. Це право гарантує кожній особі можливість здобувати засоби існування через свою працю, обираючи професію або діяльність за власним вибором і погоджуючись з умовами праці. Це право визнано в Загальній декларації прав людини. Міжнародні документи, такі як Загальна декларація прав людини, Декларація про права інвалідів, Конвенцією про права інвалідів служать основою для встановлення стандартів та зобов'язань держав у забезпеченні прав людини, включаючи право на працю.

В Україні особи з інвалідністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених у Конституції України, законах України та міжнародних договорах, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою.

Для осіб з обмеженими можливостями реалізація права на працю може бути значно складнішою порівняно зі здоровими людьми. Це пов'язано зі специфічними викликами (фізичні обмеження, обмеженість доступу до освіти та професійного навчання, дискримінація на ринку праці, недостатність адаптованих робочих місць та робочих умов, недостатня підтримка соціальної інфраструктури), з якими вони стикаються.

Працездатність, як соціально-правова категорія, відображає здатність

людини до праці і залежить від різних факторів, включаючи фізичний і психічний розвиток, стан здоров'я, професійні знання, уміння та досвід. Врахування цих факторів визначає, наскільки особа може виконувати роботу з конкретною професією, спеціальністю чи посадою. В Україні визначення ступеня обмеження працездатності, причини і часу її настання, а також ступеня зниження життєдіяльності людини і групи інвалідності зазвичай здійснюється медико-соціальною експертною комісією. Під час медико-соціальної експертизи оцінюються показники здатності до трудової діяльності, зокрема професійні знання, вміння і навички особи. На основі цього визначаються різні ступені втрати працездатності залежно від ступеня обмеження життєдіяльності та здатності потерпілого до праці.

Враховуючи ці обмеження, які перешкоджають на рівних конкурувати із здоровими людьми, в Україні встановлені трудові гарантії особам з інвалідністю, вони відображені у Кодексі законів про працю України, законах України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» тощо. Дані нормативно-правові документи регулюють питання працевлаштування, звільнення, надання відпусток та пільг особам з інвалідністю.

Для успішного працевлаштування людей з інвалідністю важливо перейти від стереотипних уявлень про обмеження інвалідності до індивідуального підходу, який враховуватиме конкретні можливості, знання, навички та потреби кожного працівника з інвалідністю. Враховуючи індивідуальні особливості та потреби людини з інвалідністю при працевлаштуванні, можна забезпечити оптимальні умови для її ефективної та комфортної праці. Професійна діяльність працівника з інвалідністю може бути успішною та ефективною, якщо умови праці відповідають його індивідуальним можливостям, здоров'ю та обмеженням. При прийомі на роботу та співбесіді з людиною з інвалідністю потрібно з'ясувати її фізичні здібності та обмеження, щоб зрозуміти, які умови праці можуть бути

оптимальними для неї. Роботодавцю варто звернути увагу на розділи індивідуальної програми реабілітації, де вказано бажані умови праці та деталізовані рекомендації. Це сприяє інтеграції людей з інвалідністю на ринку праці, забезпечує їхню соціальну і економічну самостійність та сприяє створенню більш інклюзивного суспільства.

Питаннями створення умов для легальної зайнятості з гідною оплатою, можливістю отримання безкоштовних послуг у підборі роботи, виплати допомоги по безробіттю займається Державна служба зайнятості України.

З метою вивчення послуг, які надаються особам з інвалідністю Державною службою зайнятості, нами було проведено дослідження на базі Чернівецької філії Чернівецького обласного центру зайнятості. Нами встановлено, що громадяни з інвалідністю, які звертаються до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» отримують усі соціальні послуги, які передбачені законодавством: підбір підходящої роботи, можливість отримати професію, відновити професійні навички, або підвищити кваліфікацію, тощо. Послуги надаються як фахівцями центру безпосередньо, так і через інтернет-портал Державної служби зайнятості (www.dcz.gov.ua), де можна знайти загальнодержавну базу вакансій, і на якому також можна залишити своє резюме. Там же є інформація про те як зареєструватись у службі зайнятості, які права та пільги, послуги надаються людям з інвалідністю, поради для адаптації людям з інвалідністю на робочому місці. Центр зайнятості працює і з роботодавцями, для них на сайті розміщено поради щодо спілкування з людьми, які мають інвалідність, практичний посібник «Процес пристосування до роботи», де описано вимоги до робочого місця при різних захворюваннях. Вони залучаються до інформаційних заходів та семінарів, на яких висвітлюються норми діючого законодавства в частині права громадян на працю та обов'язковості оформлення трудових відносин.

Враховуючи існуюче законодавство у сфері зайнятості, практичний досвід діяльності Державної служби зайнятості з підтримки осіб з

інвалідністю, задля підвищення мотивації осіб з інвалідністю до праці і створення умов для безперешкодного доступу до інформації та можливість працевлаштування їх на робочі місця, можемо рекомендувати наступні заходи:

- Вдосконалення нормативно-правових актів: перегляд і вдосконалення законодавства щодо працевлаштування та інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство, включаючи фінансове забезпечення програм підтримки безробітних осіб з інвалідністю.

- Інформаційна підтримка: використання централізованого банку даних з питань інвалідності та систематичний обмін базами даних професійно-кваліфікаційних характеристик осіб з інвалідністю між органами праці та соціального захисту населення, центрами зайнятості та Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю.

- Співпраця з органами охорони здоров'я та освіти: організація і координація співпраці з Міністерством охорони здоров'я та Міністерством освіти і науки щодо вдосконалення програм професійно-трудової реабілітації осіб з інвалідністю та надання їм професійної підготовки відповідно до потреб і попиту на робочу силу в конкретних регіонах.

- Співпраця з роботодавцями: організація співпраці з об'єднаннями роботодавців та самими роботодавцями щодо створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема, за рахунок адміністративно-господарських санкцій щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, які направляються на професійне навчання, зокрема в центри професійної реабілітації.

- Профільна робота та освіта: забезпечення відповідної професійної підготовки та освіти для осіб з інвалідністю відповідно до їхніх потреб та вимог ринку праці.

- Пропаганда та освіта: проведення просвітницької та інформаційно-роз'яснювальної роботи у суспільстві щодо рівних прав і можливостей осіб з інвалідністю у сфері зайнятості та суспільному житті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Биба Н. М. До питання визначення поняття «інвалідність». Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (22-23 квіт. 2009 р.). Харків, 2009. С. 282-284.
2. Богданов С. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю / С.Богданов, Б.Мойса. – Лабораторія законодавчих ініціатив, 2017. – 40 с.
3. Бондарчук К. Забезпечення трудової зайнятості інвалідів в Україні: стан, проблеми та перспективи // Соціальний захист. – 2004. – № 1.– С. 21-26.
4. Всемирный доклад об инвалидности. – Мальта, 2014. – 28 с.
5. Гіжевський В. К. Популярна юридична енциклопедія. Київ: Юрінком Інтер. 2002. 528 с.
6. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2003. 169 с.
7. Декларація про права інвалідів: резол. Генеральної Асамблеї ООН від 09.12.1975г. Міжнародні акти про права людини: збірник документів. Москва: Вид. група «НОРМА-ИНФРА», 2000. 630 с.
8. Загальна декларація прав людини: резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р., №217 А. Офіційний Вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103.
9. Закон України «Про відпустки» // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
10. Закон України «Про зайнятість населення» // Соціальне страхування на випадок безробіття. Серія «Безробіття». Книга 3. – К. : Вид-во ТОВ «Лтава Лізінг», 2003. – 18 с.

11. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р., № 875-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
12. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовт. 1992 р. № 2694ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
13. Законопроект 5344-д «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/22850.html>
14. Заржицький О., Козаков О. До питання про визнання особи непрацездатною. Право України. 2006. № 5. С. 97-100.
15. Інвалідність та суспільство : навчально-методичний посібник. За заг. ред. Байди Л.Ю., Красюкової – Єннс О.В. / Кол.авт : Байда Л.Ю., Красикова-Єннс О.В., Буров С.Ю., Азін В.О., Рибальський Я.В., Найда Ю.М. – К., 2012.- 216 с.
16. Інструкція про встановлення груп інвалідності: наказ МОЗ України від 07.04.2004 № 183. Офіційний вісник України. 2004. № 17. Ст. 392.
17. Інформація щодо чисельності інвалідів: за даними Фонду соціального захисту інвалідів (2011 – 2016) // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.ispf.gov.ua/diyalnist/publiczna-informaciya/zajnyatist-ta-pracevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu>
18. Кількість осіб з інвалідністю за даними Державної служби статистики, в Україні // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-ukraina-invalidnist-statystyka/31324501.html>
19. Кодекс законів про працю України // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
20. Коляденко Н. В. Проблеми надання соціальної допомоги особам з обмеженими можливостями // Ринок праці та зайнятості населення. – 2007. – № 1. – С. 24-27

21. Комар А.О. Державна політика зайнятості та професійної реабілітації інвалідів: стан та проблеми реалізації. // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2012-2/doc/2/>
22. Конвенція про права інвалідів (ООН). Юридичний вісник України. 2007. № 14. Ст. 263
23. Конституція України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
24. Крок до ефективної системи працевлаштування людей з інвалідністю // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/22850.html>
25. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. Москва: Дело, 1997. 368 с.
26. Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України. – К. : ПК ДСЗУ, 2000. – 300 с
27. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права// Електронний ресурс. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
28. Мудрий Я., Проданчук М. Соціально-правова підтримка працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. м. Умань, 12 жовт. 2023 р. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Рівненський держ. гуманіт. ун-т [та ін.] ; [ред. кол.: Коляда Н., Кравченко О., Албул І. [та ін.]. – Умань : Візаві, 2023. – с. 202-205.
29. Оболенський Ю. Організаційно-правові заходи реабілітації інвалідів // Правовий вісник Української академії банківської справи / Ю.Оболенський, Є.Соболь. – № 2(9). – 2013. – С.82-87.
30. Офіційний сайт Державної служби зайнятості // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>

31. Панкин М. Е. Льготы рабочим и служащим. Москва: Профиздат, 1979. 224 с.
32. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. Київ: Ін Юре, 2003. 536 с.
33. Положення про медико-соціальну експертизу: постанова КМ України від 03.12.2009 р., № 1317. Офіційний вісник України. 2009. № 95. Ст. 3265.
34. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці» від 20 березня 2013 р. № 207 // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://kadrovik.isu.net.ua/norm/32855-pro-zatverdzhennya-poryadku-vydachi-vaucheriv-dlya-pidtrymannya-konkurentospromozhnosti>
35. Постанова Кабінету Міністрів України № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних» від 10.02.2023 р. // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-p#Text>
36. Постанова Кабінету Міністрів України № 893 «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» від 22.08.2023 р. // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-p#Text>
37. Постанова КМУ № 984 «Про реалізацію експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості» від 15.09.2023 // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984-2023-p#Text>
38. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. –140 с.

39. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю. Національна доповідь. – К., 2009. – 194 с.
40. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – 36 с.
41. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Харків: Консум, 1998. 480 с.
42. Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. Вопросы советского гражданского и трудового права. Москва: АН СССР, 1952. С. 95-110.
43. Скасування звіту за формою № 10-ПОІ та облік відомостей про трудову діяльність: що змінив Закон № 2682// Електронний ресурс. Режим доступу: https://buh.ligazakon.net/analitycs/221001_pratsevlashtuvannya-osb-z-nvaldnstyu-normativi-zvtnst-kontrol
44. Терюханова І. Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів - вітчизняна реальність та зарубіжна практика / І. Терюханова, Н. Стульпінас, О. Терещук // Україна: аспекти праці. 2012. № 3. С. 24-30.
45. Ткалич О. Працевлаштування людей із інвалідністю в Україні: формальність і реалії // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://commons.com.ua/ru/pratsevlashtu-vannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi>
46. Шлапко Т. В. Характеристика інвалідності як однієї з підстав виникнення пенсійних правовідносин. Підприємництво, господарство і право. 2007. № 9. С. 25-28.