

**В.А. КУЧИНСЬКИЙ**

## **БАЗОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ В ПИТАННІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ**

Виклики, які постали перед суспільством у XXI столітті, вимагають переформатовуватись і обирати нові підходи до людей, які опиняються у складних життєвих обставинах. Інклюзивне суспільство наразі – це не лише люди з інвалідністю. В інклюзію потрапляють усі, хто через важкі обставини не може відповідати «нормам» звичного укладу за способом життя, праці, відпочинку, навчання, дожиття. Наша увага в даній статті привернена до людей з інвалідністю чи особливими потребами, що є ширшим поняттям. Вказано, що в вітчизняному законодавстві відсутнє поняття «непрацездатності» людини з особливими потребами чи людини з інвалідністю. Для таких осіб пописані рівні права щодо працевлаштування та відпочинку, отримання освіти, навчання, перенавчання. Вказано на правила поведінки роботодавців при пошуку чи прийнятті осіб з інвалідністю на робоче місце. Визначено ДСТУ щодо робочого простору та умов праці та перепочинку, режиму праці, супроводу та ситуативної допомоги при адаптації. Перелічені та спростовані міфи щодо неспроможності осіб з інвалідністю виконувати певну роботу на робочих місцях. Вказано законодавство, яке регулювало і працевлаштування та соціальний захист та супровід людей з інвалідністю. Позначено зміни, які відбулися в законодавстві при початку повномасштабного російського вторгнення і порушення територіальної цілісності, кордонів та суверенності України. Визначено питання, які слід задавати особам з інвалідністю при вивченні їх кандидатур на вакантні посади. Розкрито критерії дискримінації осіб з інвалідністю при прийнятті чи пошуку ними роботи та реалізації своїх конституційних прав. Для побудови дослідження використовували загальні та спеціальні методи. Опис та аналіз проблеми, її порівняння за часовими рамками та концептуальними підходами побудований на загальних методах. Для розкриття теми дослідження використовувалися спеціальні методи, які включають візуальне представлення напрямів, їх структурування та соціальне прогнозування, програмування та алгоритмізація дій.

**Ключові слова:** інклюзивне середовище; люди з особливими потребами; працевлаштування осіб з інвалідністю; інклюзивне робоче середовище; адаптоване робоче місце

**V.A. KUCHYNSKYI**

## **BASIC ASPECTS OF FORMING A SOCIETY OF EQUAL OPPORTUNITIES IN THE ISSUE OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN UKRAINE**

The challenges facing society in the 21st century require reformatting and choosing new approaches to people who find themselves in difficult life circumstances. An inclusive society is currently not only about people with disabilities. Inclusion includes all those who, due to difficult circumstances, cannot meet the "norms" of the usual way of life, work, rest, study, and longevity. Our focus in this article is on people with disabilities or special needs, which is a broader concept. It is indicated that the concept of "inability to work" of a person with special needs or a person with a disability is absent in domestic legislation. For such persons, equal rights regarding employment and recreation, education, training, and retraining are prescribed. The rules of behavior of employers when searching for or accepting persons with disabilities to the workplace are indicated. DSTU has been defined regarding the working space and conditions of work and rest, work regime, support and situational assistance during adaptation. Listed and refuted myths regarding the inability of persons with disabilities to perform certain work at workplaces. The specified legislation regulated employment and social protection and support of people with disabilities. The changes that took place in the legislation at the beginning of the full-scale Russian invasion and the violation of the territorial integrity, borders and sovereignty of Ukraine are indicated. The questions that should be asked to persons with disabilities when examining their candidacies for vacant positions have been determined. The criteria for discrimination of persons with disabilities when hiring or looking for work and exercising their constitutional rights are revealed. General and special methods were used to construct the research. The description and analysis of the problem, its comparison by time frames and conceptual approaches is based on general methods. To reveal the research topic, special methods were used, which include visual presentation of directions, their structuring and social forecasting, programming and algorithmization of actions.

**Keywords:** inclusive environment; people with special needs; employment of persons with disabilities; inclusive working environment; adapted workplace

**Вступ.** Війни, землетруси, транспортні та промислові аварії є причинами того, що будь-яка людина може стати інвалідом у будь-який момент свого життя. Знаючи, що інвалідність може торкнутися будь-кого з нас, ми повинні створити інклюзивні робочі місця та організувати робочий процес так, щоб кожен мав рівні можливості для повної участі.

Війна в Україні та попередні військові обмеження дещо змінили трудове законодавство.

Робота вдома та віддалена робота та інші інновації зробили трудові відносини набагато гнучкішими та відкрили нові можливості для працевлаштування людей з інвалідністю.

Однією зі стійких і поширених думок серед роботодавців є те, що інваліди не можуть бути ефективними працівниками, організація для них робочого місця потребує значних фінансових витрат, а норми чинного трудового та податкового законодавства не мотивують їх працевлаштовувати цих людей.

**Аналіз стану питання.** Допоки роботодавці ще не мають практики активного працевлаштування людей з особливими потребами, тому серед них немає розуміння, що люди з інвалідністю працюють продуктивно, творчо та цінують свою працю; не всі потребують особливих умов праці, а дефайн «розумна адаптація робочого місця» не потребує значних фінансових витрат, зате передбачає пошук оптимальних можливостей організації роботи для місця розташування компанії або встановлення гнучкого режиму роботи чи скороченого робочого часу співробітників.

Зміна усталених уявлень, яка вибудована на радянській ідеології ідеального суспільства, де «не було» інвалідів, повинна відбуватися зараз, в нинішній час, коли в Україні зросла кількість людей з набутою інвалідністю через війну (і це не лише фізичні порушення, а й психічні). Саме тому Україна має будувати інклюзивне суспільство на усіх рівнях, будуючись як на медичних висновках, соціологічних

та психологічних дослідженнях. І вбудувати в ці теорії та практики економічна ефективність процесів має враховувати інклюзію різного ступеня і шукати людський потенціал в усіх громадян своєї країни.

Дані питання лише починають розроблятися, тому побудовані на ситуативних практичних розробках, тому питання актуальне і потребує глибшого дослідження.

**Мета статті.** Метою нашого дослідження виступає вивчення особливостей працевлаштування осіб з різним ступенем інвалідності на роботу і формуванням механізму зміни усталених установок роботодавців до людей з інвалідністю як трудового потенціалу, а не непрацездатних пацієнтів.

**Методи дослідження.** Для побудови дослідження використовували загальні та спеціальні методи. Опис та аналіз проблеми, її порівняння за часовими рамками та концептуальними підходами побудовані на загальних методах. Для розкриття теми дослідження використовувалися спеціальні методи, які включають візуальне представлення напрямів, їх структурування та соціальне прогнозування, програмування та алгоритмізація дій.

**Результати дослідження.** Право на працю є основним і життєво важливим правом, оскільки зайнятість є важливою для економічної безпеки та незалежності людини, фізичного та психічного здоров'я, особистого добробуту та самооцінки.

Поставлення питання про трудову зайнятість людей з інвалідністю завжди залишається актуальним, оскільки працевлаштування цієї групи населення є важливим показником їхньої інтеграції в суспільство. Це також слугує ефективним індикатором успішності державної політики у цій сфері. Основні перешкоди для повноцінної інтеграції полягають у стереотипному мисленні та застарілих уявленнях про обмежені можливості цих людей.

Кожна людина хоче бути активною, компетентною, розвиватися та рухатися вперед на своєму життєвому шляху і, звичайно, такі бажання є в осіб з особливими потребами. Вони можуть їх реалізувати, якщо середовище їхньої життєдіяльності створює для цього умови досягнення цілей і можливості особистого вибору як в особистому житті, так і на роботі.

На сьогоднішній день законодавством передбачено, що люди з інвалідністю в Україні мають повний обсяг соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами.

Згідно з законодавством України, особа, яка має інвалідність, характеризується стійким порушенням функцій організму, взаємодія з оточуючим середовищем може обмежити її активність, і відтак, держава повинна створювати умови, щоб такі особи могли користуватися своїми правами на рівних умовах з іншими громадянами та забезпечувати їм соціальний захист.

Дискримінація за ознакою інвалідності заборонена.

Нині законодавством визначено три групи інвалідності, які залежать від ступеня стійкого порушення функцій організму та можливого

обмеження життєдіяльності під час взаємодії із зовнішнім середовищем внаслідок втрати здоров'я та визначаються медико-соціальною комісією [5].

Важливо, щоб особи з інвалідністю усіх груп мали право на роботу. На даний час в Україні на законодавчому рівні немає «непрацездатних» груп інвалідів. Крім того, законодавство України не містить прямої заборони на роботу за певними професіями чи професіями для людей з інвалідністю. Обмеження щодо працездатності конкретної особи з інвалідністю можуть бути зазначені у довідці до акта огляду МСЕК та/або ІПР.

На жаль, в українському суспільстві існують певні стереотипи та міфи щодо навичок людей з обмеженими можливостями та їх трудової ефективності.

Міф 1: «Люди з обмеженими можливостями ніколи не зможуть працювати так само добре, як колеги без інвалідності».

Спростування. Близько 70-80% усіх інвалідів повністю працездатні нарівні з іншими (переважна більшість осіб з інвалідністю, які не мають чітких зовнішніх ознак інвалідності, відносяться до III й II групи). Особи з інвалідністю не повинні сприйматися як тягар для компанії, навпаки, їх потрібно сприймати як цілеспрямованих та наполегливих працівників, яким необхідна додаткова допомога при роботі [8].

Міф 2: «Компанія боїться, що людина з інвалідністю не зможе адаптуватися та отримати нові навички».

Спростування. Справді, організаційні аспекти щодо трудового впорядкування людей з обмеженими можливостями можуть стикатися з певними труднощами у виборі, враховуючи їхні потреби. Цим людям може знадобитися більше регулярних перерв, гнучкий графік роботи та можливість налагодження відпочинку та інше.

Згідно з різними дослідженнями, середній період адаптації до нової робочої сили для працездатних людей коливається від кількох місяців до року. Для людей з обмеженими можливостями це може зайняти трохи більше часу. До речі, в цьому контексті є відмінності між статями: як показують дослідження, жінки з інвалідністю, які вперше починають працювати, адаптуються швидше, ніж чоловіки з інвалідністю, але останні легше долають період труднощів при повторній зміні роботи та менше ймовірно потребує допомоги [9].

Міф 3: «Інвалід обов'язково матиме проблеми у стосунках з колегами чи керівництвом»

Спростування. Враховуючи труднощі, з якими люди з обмеженими можливостями стикаються щодня, такі люди можуть сприйматися як конфліктні та нетерпимі. Проте індивідуальні особливості людей з обмеженими можливостями можуть мати свою специфіку, як і особливості працездатних людей.

Дійсно, такі люди часто характеризуються низькою стресостійкістю і навіть незначні труднощі на роботі можуть викликати у них паніку. Звичайно, за відповідної підтримки колег подібні ситуації трапляються рідше. Також слід врахувати, що колеги без інвалідності можуть відчувати дискомфорт, симпатію

та жалість. Все це може змусити колектив уникати прямого контакту з новим співробітником, що, звісно, дестабілізує інваліда та погіршує соціально-психологічний клімат у компанії. З часом такий соціальний вакуум, зазвичай, зникає. Цьому можна запобігти, якщо заздалегідь зібрати колектив на невелику нараду та пояснити, що дружні контакти з колегами є важливим елементом адаптації до роботи не лише для інваліда, а й для кожного нового працівника. «Приєднання до команди» пройде набагато швидше та ефективніше, якщо колеги активно починають розмови з новачком: як офіційні, так і неформальні [3].

Система соціального захисту інвалідів при реалізації ними прав на працю закріплена в Конституції України та регулюється нормами Кодексу законів про працю України, законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [5], «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [7], «Про охорону праці» [6] та інші нормативно-правові акти.

Основним законом, який формує національну політику щодо забезпечення зайнятості людей з інвалідністю та містить більшість міжнародних стандартів і рекомендацій щодо цього, є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [5]. Цей законодавчий акт встановлює норматив робочих місць, призначених для працевлаштування людей з інвалідністю, який мають запроваджувати підприємства, установи, організації та громадяни, які використовують найману працю (4% для роботодавців із кількістю працівників понад 25 осіб, одне робоче місце для роботодавців із чисельністю працівників від 8 до 25 осіб) [5].

У разі невиконання конкретного стандарту роботодавця (за винятком установ і заводів, які повністю утримуються коштом державного бюджету або коштів місцевого самоврядування) щорічно сплачувати до Фонду соціального захисту людей з інвалідністю адміністративно-господарські штрафи (далі – АГШ) за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування людини з інвалідністю та не зайняте ним.

Кошти, що надходять до Державного бюджету України (спеціального фонду) у результаті сплати АГШ, використовуються на заходи, пов'язані із соціальним забезпеченням людей з інвалідністю, зокрема у сфері їх комплексної реабілітації, професійної підготовки (перепідготовки), працевлаштування, створення робочих місць, шляхом надання субсидій, цільових кредитів, фінансової допомоги, компенсаційних виплат як видів державної допомоги [5].

Система, що згадується, була прийнята з законодавства країн-членів Європейського Союзу, таких як Франція, Німеччина, Польща, Австрія і Іспанія, де вона відома як система квотних зборів (або система розподілу квот). Ця модель відповідає міжнародним зобов'язанням України у сфері соціального захисту інвалідів.

У разі несплати штрафів чи адміністративно-господарських санкцій або неможливості їх сплати за

рішенням суду їх стягнення може бути звернено на майно підприємства, установи, організації, у тому числі підприємств, громадських формувань, об'єднань осіб з інвалідів, фізична особа, яка використовує найману працю, у порядку, визначеному Законом [5].

Закон України від 18 жовтня 2022 року № 2682-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю» скасовано необхідність:

- реєстрація роботодавців у територіальних відділеннях Фонду соціального страхування осіб з інвалідністю;

- подання роботодавцями до територіальних відділень Фонду соціального страхування заяв, звітів щодо працевлаштування та працевлаштування осіб з інвалідністю (форма № 10-ПОІ) [4].

Цим законом також внесено зміни до Закону України «Про збір і нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю має право отримувати інформацію від Пенсійного фонду та Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування роботодавців та осіб з інвалідністю які працюють з метою контролю та виявлення ознак порушень нормативно-правових актів, що стосуються зайнятості інвалідів.

Таким чином, зазначеним Законом принципово змінено механізм контролю за виконанням нормативу зайнятості осіб з інвалідністю, визначеного частиною першою ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [5].

Підприємства, організації та фізичні особи, що використовують найману працю, повинні забезпечувати безпечні та здорові умови праці, а також приймати заходи для запобігання інвалідності та відновлення працездатності осіб з інвалідністю. При трудовому прийнятті осіб з інвалідністю необхідно забезпечувати відповідне адаптування робочого місця.

Чинне законодавство визначає, що терміни «розумне пристосування» та «універсальний дизайн» вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про ратифікацію Конвенції про права людей з інвалідністю та Факультативного протоколу до неї», а саме:

- розумне пристосування означає внесення, де це необхідно в конкретному випадку, необхідних і відповідних модифікацій і коригувань, які не становлять непропорційного або невиправданого тягаря для забезпечення того, щоб люди з інвалідністю реалізовували або користувалися нарівні з іншими всіма правами людини та основними свободами;

- універсальний дизайн – це дизайн об'єктів, середовищ, програм і послуг, розроблених таким чином, щоб бути максимально корисними для всіх людей, без потреби в адаптації чи спеціальному дизайні. Універсальний дизайн не виключає використання допоміжних пристроїв для окремих груп людей з обмеженими можливостями, де це необхідно [3].

У рамках зобов'язання розумно пристосувати робоче місце для забезпечення наявності роботи роботодавці державного та приватного секторів повинні створити необхідні умови, щоб мати чітку, доступну та своєчасну процедуру реагування на потребу розумно пристосувати робоче місце.

Якщо особа або роботодавець виявили перешкоди для повної соціальної інтеграції особи з інвалідністю, необхідно вжити таких заходів:

- відповідний роботодавець працює з особою, щоб виявити перешкоди та узгодити потенційні рішення щодо їх усунення або уникнення (розумні коригування робочого місця), беручи до уваги рекомендації МСЕК, зазначені в IPR, та рішення, якому надає перевагу конкретна особа з інвалідністю;

- роботодавець повинен втілювати необхідне рішення для особи з інвалідністю, зокрема заходи, визначені у її ІПР. В той же час, роботодавець має обов'язок застосувати певні заходи, якщо вони не призводять до непропорційного або невиправданого навантаження на нього. Якщо заходи з розумного пристосування робочого місця для особи з інвалідністю стають непропорційними або невиправданими для роботодавця, він може виконати їх повністю або домовитися з особою з інвалідністю про інше рішення, яке не створюватиме для неї особливого навантаження. При цьому слід пам'ятати, що відповідно до Конвенції ООН про права людей з інвалідністю відмова у розумному пристосуванні є формою дискримінації.

Для відповідності концепції розумного пристосування, необхідно спілкуватися щодо запланованих змін з особою з інвалідністю. Обов'язок забезпечення розумного пристосування на роботі починається від моменту отримання запиту на таке пристосування або коли необхідність у ньому стає очевидною.

Забезпечення доступності завдяки універсальному дизайну означає, що робочі місця стають доступними для людей з обмеженими можливостями. Це включає фізичну доступність будівель, а також використання технологій, що дозволяють людям з обмеженими можливостями впевнено користуватися робочим простором. Розумне пристосування — це індивідуальне налаштування, яке може знадобитися людям з обмеженими можливостями для того, щоб вони могли повністю використовувати свої навички та таланти.

На практиці існує два способи пошуку кандидатів на посаду з інвалідністю: коли за допомогою у працевлаштуванні претендує особа та коли таку людину потрібно знайти. У тих випадках, коли перший спосіб не вимагає особливих зусиль від роботодавця, другий передбачає необхідність виконання певних дій, кожна з яких повинна враховувати аспект інвалідності, а саме:

#### 1. Посадова інструкція.

Вона має містити, крім розкриття змісту запропонованої посади, посадових обов'язків, умов

праці тощо, інформацію про потенційні можливості та переваги даної роботи для особи з інвалідністю.

Крім звичайних ресурсів для поширення інформації про вакансії, таких як: співробітники, сайт компанії, інформаційні ресурси пошуку роботи Work.ua (<https://www.work.ua/>), GRC.UA (<https://grc.ua/>), Robotota.ua (<https://rabota.ua/ua/>), сайти соціальних мереж, партнери тощо, варто використати потенціал таких суб'єктів, які взаємодіють з людьми з обмеженими можливостями та вболівають за їхні проблеми:

- центри зайнятості (<https://www.dcz.gov.ua/>) – окрім ведення обліку безробітних, особливо осіб з інвалідністю, консультують з питань працевлаштування;

- навчальні заклади – надають освіту та можуть подавати кандидатів на потенційних працівників серед випускників з інвалідністю. Наприклад, платформа «Світ професій» (<http://svitprof.org.ua/>), де можна ознайомитися з найближчими навчальними закладами та професіями, суміжними з робітничими професіями;

- центри реабілітації та соціального обслуговування – надають людям відповідні послуги для осіб з інвалідністю та можуть поширювати інформацію про можливості працевлаштування в компанії серед своїх клієнтів;

- громадські об'єднання людей з інвалідністю, членами яких є люди цієї категорії, або об'єднання таких людей – вони володіють найбільшою інформацією про людей з інвалідністю, а також можуть проконсультувати щодо особливостей працевлаштування, можливі умови праці, організацію робочих місць для працівників, які допускають конкретні порушення [2]. Інформацію про громадські об'єднання інвалідів можна отримати як в мережі Інтернет, так і в органах місцевого самоврядування (органах місцевого самоврядування, органах соціального захисту населення, структурних підрозділах Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, які співпрацюють з цими установами під час виконання своїх обов'язків, їхні повноваження тощо), а також з інших джерел.

3. Зворотний зв'язок. Необхідно надати особам з інвалідністю, які претендують на вакантні посади, різні способи зворотного зв'язку з урахуванням їхніх потреб, викликаних одним видом порушення.

Інтерфейси роботодавця та інші електронні сервіси мають бути адаптовані до осіб з обмеженими можливостями (з порушенням функцій зору, слуху, опорно-рухового апарату, мовлення тощо), інтелектуальним розвитком, різними поєднаннями порушень) відповідно до ДСТУ EN 301549 «Інформаційні технології. Вимоги щодо доступності продуктів та послуг ІКТ» [1].

Щоб отримати якомога повніше уявлення про кандидата, особливо з інвалідністю, та визначити його відповідність вакантній посаді, можуть використовуватися такі заходи, як співбесіда або тестування. Щоб гарантувати, що всі кандидати з обмеженими можливостями будуть залучені до

процесу подання заявки на роботу, співбесіди та тести повинні бути доступними, а також, якщо це необхідно, мають бути запропоновані розумні умови.

За результатами їх реалізації можна отримати інформацію не лише про професійні можливості, а й про потреби людини, зумовлені її інвалідністю, для подальшої організації трудового процесу та середовища. Для розуміння відповідних потреб підходять запитання Вашингтонської групи, адаптовані до мети інтерв'ю/тесту (табл. 1) [2].

Таблиця 1 - Питальник роботодавця потенційному кандидату з інвалідністю на вакантну посаду

Чи важко Вам бачити навіть в окулярах?
Чи важко Вам чути навіть тоді, коли Ви користуєтесь слуховим апаратом?
Чи важко Вам ходити або підійматися сходами?
Чи важко Вам пригадувати або концентруватися?
Чи складно Вам комунікувати своєю звичайною (звичною) мовою, наприклад, розуміти або зробити так, щоб розуміли Вас?
Якщо у Вас є певні труднощі, які умови Вам має бути забезпечено для комфорту та належного виконання трудових обов'язків?

У разі співбесіди/обстеження з особою з обмеженими можливостями необхідно забезпечити умови доступності, якщо вони потрібні заявнику, які включають, серед іншого (табл. 2) [2]:

Таблиця 2 - Умови доступності до робочого місця особи з інвалідністю

Умови	Зміст умови
можливість проведення відповідних заходів офлайн або онлайн	телефонними розмовами або під час письмового спілкування електронною поштою, миттєвими повідомленнями тощо
у разі проведення тестування з використанням мережевого ресурсу	забезпечити його відповідність вимогам стандарту ДСТУ EN 301549 «Інформаційні технології». Вимоги до доступності продуктів і послуг ІКТ» або використати альтернативний метод
наявність умов фізичної доступності в кімнаті для співбесіди/тестування	ДБН В.2.2-40:2018 «Включення будівель і споруд»
доступність інформації	Вільний комунікативний зв'язок з особами тим способами, який для них зрозумілий та зручний
при проведенні співбесіди/обстеження з особою з тяжкою інтелектуальною або інтелектуальною недостатністю	питання має бути сформульоване якомога простіше та зрозуміліше
фаховість експерта	обізнаність людей, які беруть участь у співбесідах/тестах щодо прийняття на роботу, щодо навичок спілкування та поведіння з людьми з обмеженими можливостями

**Висновки.** Можемо констатувати, що світ працевлаштування та світ роботодавців повинен наразі дуже швидко переорієнтуватися на інклюзивні умови існування. І в цю групу інклюзивних працівників буде входити чимала частка осіб з інвалідністю. Війна, як би не страшно це звучало, почала спростовувати міфи щодо працездатності та трудової ефективності осіб з набутою інвалідністю через пошкодження від військових дій. В цій течії в осіб, які мають інвалідність від народження, вона не належить до фізичної інвалідності, а до розумової, з'явився шанс бути почутими й побаченими, отримати можливість реалізувати свої здібності та навички, відповідати концепції потрібності як повноцінного громадянина своєї країни. А враховуючи те, що непрацездатних груп інвалідності не існує, то в цьому контексті держава та громадські ініціативи будуть сприяти знищенню дискримінації щодо осіб з інвалідністю і встановленню суспільства рівних можливостей.

**Перспективи подальших досліджень** мають стосуватися вивчення наявної ефективності роботи осіб з інвалідністю порівняно з очікуваними результатами та коригування вимог щодо продуктивності їх праці.

#### Список літератури

1. ДСТУ EN 301549 «Інформаційні технології. Вимоги щодо доступності продуктів та послуг ІКТ»
2. Ждан П., Іванова О., Лебідь М., Назаренко В., Соцька А., Фролова С. Соціальна інтеграція людей з інвалідністю в аграрному секторі : посібник. Під редакцією О. Іванова. Київ, 2022.
3. Мірошниченко О., Назаренко В., Степаненко О., Соцька А., Ждан П. Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник. За редакцією О. Мірошниченка. Київ, 2023. 80 с.
4. Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю: Закон України № 2682-IX від 18.10.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2682-20#Text>
5. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України: Закон України № 875-XII від 21.03.1991 (поточна редакція від 01.01.2024). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
6. Про охорону праці: Закон України № 2694-XII від 14.10.1992 (поточна редакція від 01.10.2023). *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
7. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України № 2961-IV від 06.10.2005 (поточна редакція від 01.01.2024). *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2-3. Ст. 36. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
8. Робоча сила буде у дефіциті десятиліттями: хто на цьому заробить. URL: <https://minfin.com.ua/ua/invest/articles/kakie-kompanii-vyigrayut-ot-nehvatki-rabochey-sily-investoram-na-zametku/>
9. Семигіна Т.В., Іванова О. Л. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців, 2010. URL: <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

#### References (transliterated)

1. DSTU EN 301549 «Informatsiyni tekhnolohiyi. Vymohy shchodo dostupnosti produktiv ta posluh IKT» [DSTU EN 301549 "Information technologies. Requirements for the availability of ICT products and services"].
2. Zhdan P., Ivanova O., Lebid' M., Nazarenko V., Sots'ka A., Frolova S. Sotsial'na intehratsiya lyudey z invalidnisty v ahrarnomu sektori

- [Social integration of people with disabilities in the agricultural sector]: posibnyk. Pid redaktsiyeyu O. Ivanova. Kiev, 2022.
3. Miroshnychenko O., Nazarenko V., Stepanenko O., Sots'ka A., Zhdan P. Pratsvlashtuvannya osib z invalidnistyu: praktychnyy posibnyk [Employment of persons with disabilities: a practical guide]. Za redaktsiyeyu O. Miroshnychenka. Kiev, 2023. 80 p.
  4. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakoniv Ukrainy shchodo zakhystu sotsial'nykh, trudovykh ta inshykh prav fizychnykh osib [On making changes to some laws of Ukraine regarding the protection of social, labor and other rights of individuals, including during martial law, and simplifying the registration of workplaces for persons with disabilities], u tomu chysli pid chas voyennoho stanu, ta sproshchennya obliku robochykh mist' dlya osib z invalidnistyu: Zakon Ukrainy № 2682-IKH vid 18.10.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2682-20#Text>
  5. Pro osnovy sotsial'noyi zakhyshchenosti osib z invalidnistyu v Ukraini [On the basics of social security of persons with disabilities in Ukraine: Law of Ukraine]: Zakon Ukrainy: Zakon Ukrainy № 875-KHII vid 21.03.1991 (potochna redaktsiya vid 01.01.2024). Vidomosti Verkhovnoyi Rady URSR. 1991. no 21. St. 252. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
  6. Pro okhoronu pratsi [On labor protection]: Zakon Ukrainy № 2694-KHII vid 14.10.1992 (potochna redaktsiya vid 01.10.2023). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy. 1992. no 49. St. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
  7. Pro rehabilitatsiyu osib z invalidnistyu v Ukraini [On the rehabilitation of persons with disabilities in Ukraine]: Zakon Ukrainy № 2961-IV vid 06.10.2005 (potochna redaktsiya vid 01.01.2024). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy. 2006. no 2-3. St. 36. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
  8. Robocha syla bude u defitsyti desyatylittamy: khto na ts'omu zarobyt' [Labor will be in short supply for decades: who will profit from it]. URL: <https://minfin.com.ua/ua/invest/articles/kakie-kompanii-vyigrayut-ot-nehvatki-rabochey-sily-investoram-na-zametku/>
  9. Semyhina T.V., Ivanova O. L. Pratsvlashtuvannya ta zaynyatist' lyudey iz invalidnistyu [Employment and employment of people with disabilities]: Dovidnyk dlya robotodavtsiv, 2010. URL: <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

Надійшло (received) 14.02.2024

#### *Відомості про авторів / About the Authors*

**Кучинський Володимир Анатолійович (Kuchynskyi Volodymyr)** – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6058-3709>; e-mail: [volodymyr.kuchynskyi@khp.edu.ua](mailto:volodymyr.kuchynskyi@khp.edu.ua).