

**ГРИНЬ Н.В.**

здобувачка кафедри публічного  
та приватного права  
юридичного факультету  
(Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.6.83>

### ОСОБЛИВІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Ринок праці для осіб з інвалідністю є складним і багатовимірним феноменом, що відображає соціально-економічні, правові та культурні особливості кожної країни. Незважаючи на прогрес у сфері інклюзії та антидискримінаційного законодавства, працевлаштування осіб з інвалідністю залишається одним із найбільш актуальних викликів сучасного суспільства. Ця стаття досліджує ключові особливості ринку праці осіб з інвалідністю, аналізуючи як міжнародний, так і український досвід.

У статті розглядаються основні бар'єри, що перешкоджають ефективній інтеграції осіб з інвалідністю на ринок праці, зокрема фізичні, інфраструктурні, інформаційні та соціальні перешкоди. Також аналізуються правові механізми, які існують для захисту їхніх трудових прав, такі як Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», а також відповідні міжнародні норми, зокрема директиви Європейського Союзу.

Особливу увагу приділено концепції «розумного пристосування», яка вимагає від роботодавців створювати умови для повноцінної участі осіб з інвалідністю у трудовому процесі. Розглядаються різні моделі адаптації робочих місць, які включають гнучкий графік роботи, телероботу, фізичне переобладнання робочих просторів та використання допоміжних технологій.

На основі аналізу практик різних країн, таких як США, Німеччина, Швеція, зроблено висновок, що ефективна інтеграція осіб з інвалідністю на ринок праці можлива лише за умови комплексного підходу. Цей підхід включає державні програми підтримки, стимулювання роботодавців, професійну реабілітацію, доступ до якісної освіти та соціальну підтримку на робочому місці.

Важливим аспектом дослідження є питання стигматизації осіб з інвалідністю та зміни суспільного ставлення до їхньої трудової активності. У статті розглядаються приклади успішних кампаній з підвищення обізнаності роботодавців і суспільства в цілому про потенціал і здібності осіб з інвалідністю. Такі заходи сприяють руйнуванню стереотипів та формуванню інклюзивного середовища.

**Ключові слова:** особа з інвалідністю, трудові відносини, ринок праці, зайнятість, інклюзивність, гідна праця, працівник, роботодавець, трудовий процес.

#### **Gryn N.V. The specificity of the labor market for persons with disabilities**

The labor market for persons with disabilities is a complex and multidimensional phenomenon that reflects the socio-economic, legal and cultural characteristics of each country. Despite progress in the field of inclusion and anti-discrimination legislation, employment of persons with disabilities remains one of the most pressing challenges of modern society. This article examines the key features of the labor



market for persons with disabilities, analyzing both international and Ukrainian experience.

The article examines the main barriers that prevent the effective integration of persons with disabilities into the labor market, in particular physical, infrastructural, informational and social obstacles. It also analyzes the legal mechanisms that exist to protect their labor rights, such as the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Law of Ukraine «On the Fundamentals of Social Protection of Persons with Disabilities», as well as relevant international norms, in particular European Union directives.

Special attention is paid to the concept of «reasonable accommodation», which requires employers to create conditions for the full participation of persons with disabilities in the labor process. Various models of workplace adaptation are considered, including flexible work schedules, teleworking, physical re-equipment of workspaces, and the use of assistive technologies.

Based on the analysis of practices in different countries, such as the USA, Germany, and Sweden, it is concluded that effective integration of persons with disabilities into the labor market is possible only with a comprehensive approach. This approach includes state support programs, employer incentives, vocational rehabilitation, access to quality education, and social support in the workplace.

An important aspect of the study is the issue of stigmatization of persons with disabilities and changing public attitudes towards their labor activity. The article examines examples of successful campaigns to raise awareness among employers and society as a whole about the potential and abilities of persons with disabilities. Such measures contribute to the destruction of stereotypes and the formation of an inclusive environment.

**Key words:** *person with disabilities, labor relations, labor market, employment, inclusivity, decent work, employee, employer, labor process.*

**Вступ.** Ринок праці для осіб з інвалідністю є складним і динамічним явищем, яке характеризується як значними бар'єрами, так і можливостями для соціально-економічної інтеграції. У контексті Цілей сталого розвитку до 2030 року, які закликають «нікого не залишати поза увагою», особлива увага приділяється забезпеченню повної та продуктивної зайнятості для всіх, включаючи осіб з інвалідністю. Зокрема, Ціль 8.5 спрямована на досягнення «гідної праці для всіх» та створення інклюзивних умов на ринку праці для людей з інвалідністю, щоб забезпечити їх соціальну інтеграцію та економічну самостійність [1].

Зайнятість для осіб з інвалідністю є не тільки засобом забезпечення фінансової незалежності, а й важливим чинником для підвищення самоповаги, гідності та соціальної включеності. Незважаючи на це, у багатьох країнах світу, зокрема в Україні, ринок праці для осіб з інвалідністю залишається нерівномірно розвиненим та стикається з численними викликами. Уряди країн з різним рівнем економічного розвитку намагаються подолати ці труднощі через запровадження антидискримінаційного законодавства, соціальних програм і стимулювання роботодавців.

**Виклад основного матеріалу.** Досвід різних країн демонструє, що ефективна інклюзія осіб з інвалідністю на ринку праці можлива лише за умови комплексного підходу. Наприклад, у США принцип «розумного пристосування» відіграє центральну роль у створенні умов для рівного доступу осіб з інвалідністю до робочих місць. Цей принцип вимагає від роботодавців адаптувати робоче середовище та завдання до потреб працівників з інвалідністю, забезпечуючи таким чином їхню повноцінну участь у трудовій діяльності.

У країнах Європейського Союзу активно застосовуються програми професійної реабілітації та стимулювання роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю. Наприклад, у Німеччині діють квоти для роботодавців, які зобов'язують компанії з певною кількістю



працівників забезпечувати робочі місця для осіб з інвалідністю або сплачувати компенсаційні внески. У Швеції та Норвегії особлива увага приділяється адаптації робочих місць та наданню соціальної підтримки для працівників з інвалідністю.

На відміну від цих країн, ринок праці для осіб з інвалідністю в Україні стикається з низкою специфічних проблем, серед яких недостатнє впровадження інклюзивних практик, відсутність належного «розумного пристосування» та низька обізнаність роботодавців щодо прав осіб з інвалідністю.

Більшість досліджень у галузі праці, інклюзії та подолання дискримінації традиційно фокусуються на пропозиції робочої сили. Це означає аналіз перешкод і обмежень, з якими стикаються люди з інвалідністю під час пошуку роботи або вже працюючи. Однак у країнах із низьким та середнім рівнем доходу досліджень, які б розглядали ці проблеми з точки зору роботодавців, майже не проводилося. Особливо це стосується неформальних поселень, де формальний ринок праці є обмеженим, а більшість зайнятості відбувається в приватному та неформальному секторах [4].

Чи може розуміння позиції роботодавців допомогти у вирішенні проблеми інклюзії людей з інвалідністю на ринку праці? Чи хтось узагалі намагався з'ясувати думку роботодавців та підприємців, які часто залишаються «невидимими голосами» в цьому дискурсі? Правозахисні групи неодноразово наголошують, що багато людей з інвалідністю мають бажання та здатність працювати, проте часто змушені покинути роботу через відсутність належної підтримки на робочому місці. Це може бути викликано недостатнім доступом до інформації про інклюзивний дизайн, доступні технології та методи підтримки, а також відсутністю розбудови потенціалу та зміни поведінкових установок роботодавців.

Важливо розглядати інклюзію з кількох позицій: готовність роботодавців до впровадження інклюзивних практик, наявність систем соціальної підтримки та наявність політик і фінансування, які забезпечують гнучкість у робочих завданнях та графіках.

У ході нашого дослідження ми хочемо зупинитися детально на теорії соціальної підтримки Каллена. Ця теорія підкреслює важливість соціальних ресурсів, які допомагають людям справлятися зі стресами та викликами повсякденного життя. Каллен розрізняє підтримку на макрорівні (суспільні структури та політики) та міжособистісному рівні (соціальні взаємини та мережі). Соціальна підтримка може зменшувати негативні наслідки стресу, підвищувати самооцінку та зміцнювати соціальні зв'язки, що особливо важливо для людей з інвалідністю [2].

Існує три основні підходи до соціальної підтримки:

1. Перспектива стресу та подолання – підтримка захищає людину від стресу та його негативних наслідків.
2. Соціально-конструктивістська перспектива – підтримка підвищує самооцінку та самосприйняття.
3. Перспектива взаємовідносин – підтримка зміцнює соціальні зв'язки, створює мережі та знижує соціальні конфлікти.

Ці підходи є важливими для людей з інвалідністю, які часто стикаються зі стереотипами та упередженнями. Вони можуть сприйматися як залежні, непрацездатні чи непродуктивні, що негативно впливає на їхню самооцінку та ефективність у роботі.

Соціальна підтримка, яка надається роботодавцями, може допомогти людям з інвалідністю подолати ці виклики та інтегруватися у робоче середовище. Особливо це стосується неформальних поселень, де державні послуги соціальної реабілітації часто відсутні або не відповідають потребам. В умовах відсутності системної підтримки, роботодавці можуть відігравати ключову роль у забезпеченні адаптації робочого середовища та підтримці працівників з інвалідністю [7].

Незважаючи на наявність талантів та мотивації до роботи, люди з інвалідністю часто стикаються з внутрішніми бар'єрами, такими як почуття сорому, тривоги та невпевненості. Ці стани призводять до заниженої самооцінки та можуть негативно впливати на



продуктивність праці. Тому важливо створювати робочі умови, які враховують особливі потреби та забезпечують соціальну підтримку для працівників з інвалідністю.

У підсумку, успішна інтеграція людей з інвалідністю на ринку праці залежить від готовності роботодавців впроваджувати інклюзивні практики, наявності підтримуючого середовища та ефективних політик. Соціальна підтримка на робочому місці є ключовим фактором, що сприяє підвищенню самооцінки, продуктивності та задоволеності роботою осіб з інвалідністю.

Соціальна підтримка є ключовим елементом ефективних політик працевлаштування осіб з інвалідністю. Вона допомагає роботодавцям знизити занепокоєння щодо можливих судових позовів або скарг на дискримінацію. Однак слід враховувати, що підходи до соціальної підтримки можуть відрізнятися залежно від специфіки різних робочих середовищ [3].

Ми спробували виокремити основні аспекти соціальної підтримки:

1. Створення сприятливого робочого середовища: соціальна підтримка працівників з інвалідністю передбачає врахування їхніх потреб на всіх етапах роботи та професійного розвитку. Це вимагає від роботодавців та колег проявляти емпатію, розуміння та готовність до підтримки у виконанні робочих завдань.

2. Формування груп підтримки: організації повинні створювати команди або групи підтримки на робочому місці. Ці групи допоможуть адаптувати робочі процеси до потреб працівників з інвалідністю та забезпечать ефективний зворотний зв'язок між працівниками та керівництвом. Такий підхід сприяє зміцненню трудових відносин та забезпечує баланс між необхідною підтримкою і наданими ресурсами [6].

3. Сприяння незалежності: поступове зменшення рівня підтримки для працівників з інвалідністю може допомогти їм стати більш незалежними та впевненими у своїх силах. Це сприяє підвищенню їхньої стійкості до робочих викликів та зменшує вразливість до стресів і труднощів на роботі.

4. Модифікація робочих місць: роботодавцям варто розробляти та впроваджувати стратегії, які адаптують робочі місця до потреб осіб з інвалідністю. Це підвищує їхню самодостатність, сприяє особистісному зростанню та зменшує ризики неповної зайнятості та дискримінації.

В аспекті порушеної теми необхідно наголосити, що Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» [5] є основним нормативним актом, що забезпечує права осіб з інвалідністю на ринку праці та гарантує їх соціальну інтеграцію. Цей закон встановлює обов'язок роботодавців створювати робочі місця для осіб з інвалідністю, визначаючи квоти для їх працевлаштування на рівні не менше 4% від загальної чисельності працівників. Він також передбачає необхідність адаптації робочих місць відповідно до індивідуальних потреб осіб з інвалідністю, що включає пристосування приміщень, обладнання та робочих процесів для забезпечення ефективного виконання трудових обов'язків. Закон забороняє будь-які форми дискримінації під час працевлаштування та трудової діяльності, гарантує рівні права у професійному зростанні та передбачає соціальну підтримку для осіб з інвалідністю. Крім того, важливим аспектом є професійна реабілітація та навчання, що допомагає особам з інвалідністю адаптуватися до умов сучасного ринку праці, здобувати нові професії та підвищувати кваліфікацію.

Незважаючи на наявність правових норм, український ринок праці для осіб з інвалідністю стикається з низкою викликів. Багато роботодавців не виконують квоти з працевлаштування через недостатню інформованість або небажання забезпечувати необхідні умови. Фізична та інформаційна недоступність робочих місць залишається поширеною проблемою, а стигматизація та дискримінація часто перешкоджають успішному працевлаштуванню. Ситуацію ускладнює обмежена інфраструктура професійної реабілітації, яка не завжди відповідає реальним потребам осіб з інвалідністю. Закон передбачає механізми контролю за дотриманням прав осіб з інвалідністю, проте їх практична реалізація вимагає підвищення відповідальності роботодавців та активного нагляду з боку державних органів.



**Висновки.** Інтеграція осіб з інвалідністю на ринку праці вимагає створення інклюзивного робочого середовища, де всі працівники відчують повагу, підтримку та визнання. Головна мета інклюзії – враховувати компетенції та сильні сторони кожного працівника без упереджень. Це допоможе забезпечити відповідність робочих місць принципам рівності та справедливості.

В умовах високого рівня безробіття в Україні необхідно проводити національні інформаційні кампанії для підвищення обізнаності роботодавців про потенціал осіб з інвалідністю. Центри зайнятості мають створювати спеціалізовані програми підтримки, що допоможуть людям з інвалідністю знайти роботу та розвивати свою кар'єру. Крім того, уряд повинен надавати податкові стимули роботодавцям для підвищення їхньої зацікавленості у наймі осіб з інвалідністю.

Для успішної інтеграції необхідний комплексний підхід, що включає підтримку роботодавців, працівників та державних установ. Роботодавці повинні змінити свою культуру сприйняття інвалідності та розуміти, що соціальна підтримка є інвестицією у розвиток організації.

Подальші дослідження можуть зосередитися на поведінці роботодавців під час найму працівників з інвалідністю, а також на оцінці ефективних стратегій соціальної підтримки. Це допоможе розробити конкретні рекомендації для покращення умов праці та зменшення бар'єрів для осіб з інвалідністю на ринку праці.

**Список використаних джерел:**

1. United Nations. Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development. 1st ed. Geneva: United Nations. 2017. p. 1–41.
2. Kort-butler L., Kort-butler L.A. Social support theory. In: Sociology. 2018. p. 819–23.
3. Lakey B., Cohen S. Social support theory and measurement. Soc Support Meas Interv. 2015:29–52.
4. Milligan L. Insider-outsider-inbetweener? Researcher positioning, participative methods and cross-cultural educational research. Compare. 2016. 46(2):235–50.
5. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю: закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
6. Żuchowska-Skiba D. Social support networks—the importance of social networks for disabled people in dealing with difficult situations. Stud Humanist AGH Dorota. 2019. 17(3):2–17.
7. Evans-Lacko S, Knapp M. Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol. 2016. 51(11):1525–37.

