

права і виклики цифровізації : монографія / кол. Авт.; за ред.. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 130–170, с. 253–286.

7. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудова права і виклики цифровізації : монографія / кол. Авт.; за ред.. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. С. 12–45.

**Колєсник Т. В.,**  
докт. юрид. наук, професорка,  
завідувачка кафедри цивільного, трудового права та  
права соціального забезпечення  
Донецького державного університету внутрішніх справ

## **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Питання соціального захисту і працевлаштування осіб з інвалідністю сьогодні потребують особливої уваги як з боку органів державної влади так і роботодавців. Із початком 2000-х років у державі функціонує політика працевлаштування осіб з інвалідністю, складовими якої є: «квотування» – нормативне визначення кількості робочих місць (4%) для зайнятості осіб з інвалідністю; надання дотацій на створення робочих місць. Однак люди з інвалідністю й надалі залишаються категорією, яка потерпає від дискримінації, в тому числі на ринку праці. Збільшення можливостей для конкурентної їх участі у сфері зайнятості потребує державного втручання. За останніми статистичними даними у 2023 році кількість людей з інвалідністю збільшилася орієнтовно на 27 тисяч. На сьогоднішній день в Україні нараховується приблизно 2,800 млн. осіб з інвалідністю, тобто досить значний відсоток населення країни – кожен вісімнадцятий – має інвалідність, і кількість таких людей зростає у зв'язку з

військовим конфліктом. Держава намагається в умовах війни та обмеженого бюджету забезпечити якісну турботу про таких громадян та надати всі умови для соціалізації. Зокрема, є законодавча ініціатива розширити ринок праці для людей з обмеженими можливостями – це значний виклик для держави. Утім, на всі ці виклики потрібно дієво реагувати.

Міжнародна спільнота, членом якої є й Україна, ухвалила низку актів, що мають на меті допомогти людям з інвалідністю реалізувати свої можливості та здібності, залишатися в суспільстві та мати належний рівень життя. Зокрема, ці документи проголошують рівні можливості у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні, зайнятості. Слід зауважити, як в Україні так і європейських країнах незважаючи на зусилля держави, є підприємства, установи та організації, які не готові приймати на роботу осіб з інвалідністю. Така дискримінація базується на застарілому упередженні, що «вони не можуть працювати повноцінно». Оскільки вважають, що це вплине на продуктивність праці, зниження якості продукції чи послуг, підвищення контролю з боку держави, додаткових витрат, додаткової відповідальності.

Безумовно, наразі Україна ще не досягла рівня розвинутих країн світу у сфері соціальної підтримки та допомоги з працевлаштування цих людей. Утім принагідно відзначити, що в Україні розроблено доволі прогресивне законодавство щодо захисту прав осіб з інвалідністю та їх підтримки. Головним чинником, який стримує зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є низький, освітній та професійний рівень. На ринку праці виокремлюється суттєва проблема в подоланні дисбалансу між попитом і пропозицією цієї специфічної робочої сили. Верховна Рада України у грудні 2009 року ратифікувала Конвенцію про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року (*далі – Конвенція*), яка, у свою чергу, проголошує створення належного права осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими. Конвенція визначає, що до осіб з інвалідністю належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними

бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. У ст.27 Конвенції регламентовано право на працю осіб з інвалідністю, що включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю [1].

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» – підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Слід зазначити, що у 2023 році роботодавців було звільнено від подання до Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю (звіту за формою № 10-ПОІ). Однак скасування звітності не означає звільнення від дотримання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Адже, попри оновлення ст. 19 Закону № 875, як і раніше, передбачено обов'язковість виконання роботодавцями (зокрема й фізичних осіб) нормативу для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, у кількості одного робочого місця [2].

Принагідно відзначити, що Кабінет Міністрів України затвердив постанову № 893 від 22 серпня 2023 р. «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» та Порядок надання роботодавцям

компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю [3].

Порядок визначає умови та механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір. Установлено, що до переліку (видів) соціальних послуг у сфері зайнятості належить надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю.

Резюмуючи викладене слід зазначити, що особи з інвалідністю можуть бути такими ж ефективними працівниками, як і всі інші, якщо при працевлаштуванні врахувати стан їхнього здоров'я та уважно поставитися до підбору професії, місця роботи й робочих функцій. При цьому реалізація державних гарантій у працевлаштуванні дасть людині не лише заробіток, а й інші блага такі як спілкування, можливість самореалізації та кар'єри, певний соціальний статус, наповненість життя тощо.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про права осіб з інвалідністю : Конвенція ООН від 13 грудня 2006 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71)
2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/875-12>
3. Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю : Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF/card2#Card>