

Висновки. Таким чином, здатність реалізовувати виконавчорозпорядчу функцію держави, в якості основного різновиду управлінської діяльності, слугує однією з ключових ознак, яка характеризує статус суб'єкта державного управління. Іншим, не менш принциповим аспектом, спрямованим на відокремлення публічного адміністрування від державного управління, слугує здатність та основна мета останнього, у вигляді спрямування на задоволення, переважно, державних інтересів. Натомість, мета публічного адміністрування полягає у пріоритетному зосередженні на реалізації прав і законних інтересів громадян, шляхом надання публічно-сервісних послуг.

Література:

1. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник у 2-х т. Ред. колегія : В. Б. Авер'янов (голова). К. : Вид-во «Юридична думка», 2004. Т. 1. Загальна частина, 2004. 584 с.
2. Сукманова О. В. Поняття та система суб'єктів публічного адміністрування охорони права власності в Україні. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. 2018. Вип. 33. С. 64-67.
3. Свистович Р. С. Суб'єкти публічної адміністрації: сучасний вимір. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2017. № 3 (3). С. 39-43.
4. Адміністративне право України / за заг. ред. Ю.П. Битяка. Харків: Право, 2001. 528 с.
5. Пилипишин В.П. Поняття та основні риси державного управління. Юридична наука і практика. 2011. №2. С.10-14.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-292-3-133>

ЩОДО ПРИНЦИПУ «ПРИСТОСУВАННЯ» ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Гринь Н. В.

*здобувачка кафедри публічного та приватного права
юридичного факультету,*

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Київ, Україна*

Інклюзивна зайнятість є важливою складовою сучасної політики соціальної інтеграції, що ґрунтується на принципах рівності та

недискримінації осіб з інвалідністю. Одним із ключових елементів забезпечення інклюзії на ринку праці є «*принцип пристосування*», який вимагає від роботодавців створювати умови для повної та рівноправної участі осіб з інвалідністю у трудовій діяльності. Цей принцип передбачає внесення розумних коректив до робочих завдань, графіку роботи та фізичного середовища для того, щоб працівники з інвалідністю могли ефективно виконувати свої обов'язки. Досвід розвинутих країн, зокрема США та країн Європейського Союзу, демонструє, що принцип пристосування є важливим інструментом для подолання бар'єрів у сфері зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення рівних можливостей на ринку праці.

В Україні інклюзивна зайнятість залишається викликом через недосконале законодавство, недостатню інфраструктуру та низький рівень обізнаності суспільства. Хоча на законодавчому рівні Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю, реалізація її положень відбувається нерівномірно. Відсутність чітких механізмів щодо обов'язкового пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю призводить до дискримінації та обмеження можливостей для повноцінної трудової діяльності цієї категорії громадян. Багато роботодавців не готові впроваджувати необхідні зміни через побоювання надмірних витрат або нестачу ресурсів, що суперечить сучасним міжнародним стандартам, таким як Розділ I Закону США про американиців з інвалідністю (ADA) та Директиви ЄС про рівне ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності.

Принцип пристосування полягає у забезпеченні доступності робочих місць, впровадженні гнучких графіків, наданні можливості для дистанційної роботи, а також адаптації обладнання для потреб осіб з різними формами інвалідності. Наприклад, надання пандусів для осіб з інвалідністю, адаптація веб-технологій для людей із порушенням слуху або зору, зміна робочого графіку для працівників із психічними чи епізодичними розладами є обов'язковими умовами для забезпечення інклюзивного робочого середовища.

Сучасні дослідження демонструють, що реалізація принципу пристосування для працівників з інвалідністю є не лише економічно доцільною, але й ефективною для покращення умов праці та підвищення продуктивності. Більшість адаптацій робочого середовища потребують мінімальних або взагалі незначних витрат. Роботодавці здатні внести необхідні зміни для працівників з інвалідністю без надмірних зусиль, як у формальному, так і у неформальному порядку. Більше того, впровадження «*культури пристосування*» приносить численні переваги для всіх працівників та організацій загалом. Такий підхід підвищує

продуктивність, сприяє позитивному моральному клімату та забезпечує тривале утримання кваліфікованих працівників.

Організації, які підтримують інклюзивну культуру та впроваджують гнучкі підходи до робочих умов, демонструють здатність до інновацій та ефективності. Це дозволяє не лише залучати та утримувати кваліфіковані кадри, але й знижує залежність осіб з інвалідністю від державної підтримки, одночасно збільшуючи податкові надходження. Таким чином, стратегічна імплементація принципу пристосування позитивно впливає як на організації, так і на суспільство загалом.

Сучасна соціальна модель інвалідності, яка також відома як екологічна або модель громадянських прав, змінила цей підхід. Вона фокусується на створенні середовища, яке враховує потреби всіх працівників, визнаючи індивідуальні відмінності як природну частину людського досвіду. Принцип пристосування у цьому контексті означає створення доступних робочих місць, адаптацію графіків роботи та впровадження можливостей для дистанційної роботи. Це дозволяє кваліфікованим працівникам з інвалідністю повноцінно виконувати свої професійні обов'язки.

Отже, для досягнення справжньої інклюзії необхідно впроваджувати програми, що поєднують принцип пристосування з політикою різноманітності та інтеграції. Такі програми допоможуть особам з інвалідністю ефективно інтегруватися у трудову діяльність та забезпечать їхнє право на гідну працю.

В Україні принцип «розумного пристосування» для осіб з інвалідністю був закріплений після ратифікації в грудні 2009 року Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Цей принцип передбачає внесення необхідних і відповідних модифікацій та коректив, які не становлять непропорційного чи не виправданого тягаря, з метою забезпечення особам з інвалідністю можливості реалізовувати всі права людини та основоположні свободи нарівні з іншими [4].

На практиці в Україні реалізація цього принципу стикається з низкою викликів. Роботодавці часто уникають працевлаштування осіб з інвалідністю, побоюючись складнощів у створенні відповідних умов праці. Проте не всі люди з інвалідністю потребують спеціальних умов, а багато пристосувань не вимагають значних витрат чи зусиль.

Деякі українські організації та підприємства вже впроваджують заходи розумного пристосування. Наприклад, внесення модифікацій до будівель та приміщень, таких як встановлення пандусів, ліфтів або спеціальних робочих місць, сприяє підвищенню доступності для осіб з інвалідністю.

Однак загалом практика застосування розумного пристосування в Україні залишається обмеженою. Це зумовлено як недостатньою

обізнаністю роботодавців про вимоги законодавства, так і відсутністю чітких критеріїв щодо визначення «непропорційного чи невинуватого тятаря» для роботодавця.

Для покращення ситуації необхідно підвищувати обізнаність роботодавців про переваги розумного пристосування та надавати їм підтримку в реалізації відповідних заходів. Це сприятиме створенню інклюзивного ринку праці та забезпеченню рівних можливостей для всіх громадян.

Інклюзивна зайнятість людей з інвалідністю є надзвичайно актуальною темою, особливо в умовах сучасних викликів, пов'язаних із пандемією COVID-19. Сьогоднішні медичні, соціальні та економічні труднощі вимагають детального аналізу та вдосконалення політики та практик у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Саме для цього у США створено новий національний Реабілітаційний науково-дослідний та навчальний центр з питань інклюзивної політики зайнятості людей з інвалідністю (далі – *DIET RRTC*). Центр об'єднує провідних фахівців із різних галузей, таких як професійна реабілітація, дослідження інвалідності, економіка, психологія, соціальна робота, право, державна політика та охорона здоров'я. Співпраця з національними асоціаціями забезпечує ефективне поширення знань серед різних цільових аудиторій [3].

Основна мета *DIET RRTC* – проведення досліджень для розробки та впровадження ефективних стратегій працевлаштування осіб з інвалідністю. Дослідження охоплюють різні етапи трудової діяльності: від пошуку роботи до кар'єрного зростання та утримання на робочому місці. Вони також спрямовані на вивчення політик і програм на різних рівнях – федеральному, регіональному, місцевому та приватному – для визначення найкращих практик, що покращують умови праці, рівень заробітної плати та можливості професійного розвитку.

Особливу увагу приділено впровадженню принципу «розумного пристосування», який передбачає адаптацію робочих місць відповідно до потреб працівників з інвалідністю. Дослідження підтверджують, що більшість адаптацій потребують мінімальних витрат, але водночас значно підвищують продуктивність, моральний дух і утримання працівників на підприємствах. «Культура пристосування» сприяє створенню інклюзивного робочого середовища, що є вигідним як для працівників, так і для роботодавців [2].

Таким чином, політика та практика інклюзивної зайнятості, засновані на принципі розумного пристосування, є ключовими для створення справедливих умов праці та забезпечення рівних можливостей для всіх.

Сучасна криза, спричинена пандемією COVID-19, призвела до катастрофічної втрати мільйонів робочих місць. Найбільш негативно це вплинуло на людей з інвалідністю. Тому важливо дослідити, як

зміниться структура роботи та ставлення роботодавців до принципу розумного пристосування після відновлення економіки.

Таким чином, існує значна кількість досліджень, присвячених інклюзивній політиці зайнятості для людей з інвалідністю. Впровадження принципу розумного пристосування, підтримка фрілансерів, розвиток програм реабілітації та розширення концепції різноманітності та інклюзії є важливими кроками для забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Це сприятиме соціальній справедливості, підвищенню економічної активності та зменшенню залежності від соціальних виплат.

Для України досвід США може стати орієнтиром у формуванні та вдосконаленні національної політики інклюзивної зайнятості. Адаптація цього підходу може підвищити рівень зайнятості осіб з інвалідністю, забезпечити їх соціальний захист та створити умови для гідної праці. Важливо, щоб усі зацікавлені сторони – державні органи, роботодавці, колеги та самі працівники – підвищували обізнаність щодо принципу пристосування та активно сприяли його реалізації.

Інклюзивна політика зайнятості не лише забезпечує рівні права для осіб з інвалідністю, а й приносить значні соціально-економічні вигоди для суспільства в цілому. Успішне впровадження принципу пристосування може стати важливим кроком до створення справедливого, різноманітного та продуктивного робочого середовища, особливо в умовах сучасних глобальних викликів.

Література:

1. Blanck P. Why America is better off because of the Americans with Disabilities Act and the Individuals with Disabilities Education Act. *Touro Law Rev.* 2019;35:605–618.

2. Zwerling C, Whitten PS, Sprince NL, Davis CS, Wallace RB, Blanck P, et al. Workplace accommodations for people with disabilities: national health interview survey disability supplement, 1994–1995. *J Occup Environ Med.* 2003;45(5):517–525

3. Практичний посібник «Процес пристосування до роботи».

Матеріали Служби Бюро з питань політики зайнятості осіб з інвалідністю Міністерства праці США. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/adaptaciya-robochogo-miscya>

4. Федорович Ірина. Розумне пристосування. Від теорії до практики. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf>