

6. Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2016 р. № 905-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/905-2016-p#Text>

7. Про схвалення Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1013-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1013-2017-p#Text>

8. Коліушко І., Сорока С., Тимошук В., Тертичка В. Реформа публічної адміністрації. Реанімаційний Пакет Реформ. 2018. URL: [https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2019/4/4\\_2019.pdf](https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2019/4/4_2019.pdf)

9. Про затвердження структури Секретаріату Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2016 р. № 564. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/564-2016-p#n44>

10. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

11. Про затвердження Положення про Державну аудиторську службу України: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 лютого 2016 р. № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/43-2016-p#Text>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-318-0-100>

**Гринь Н.В.**

*здобувачка кафедри публічного  
та приватного права*

*юридичного факультету,*

*Східноукраїнський національний університет*

*імені Володимира Даля*

*м. Київ, Україна*

## **СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

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.

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, непрацевдатні 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 [1].

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.

**Висновки.** Інтеграція осіб з інвалідністю на ринку праці вимагає створення інклюзивного робочого середовища, де всі працівники відчувають 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.

### Література:

1. 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.
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.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-318-0-101>

### Фоменко О.О.

*здобувач кафедри адміністративного, кримінального права і процесу,  
Міжнародний університет бізнесу і права  
м. Херсон, Україна*

## **ВИКОРИСТАННЯ ПОЗИТИВНОГО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ**

Проблема забезпечення продовольчої безпеки країн світу є найважливішим пріоритетом економічної політики будь-якої держави, від ефективності вирішення якої залежить не лише соціальна, а й політична стабільність у суспільстві. Реалізація державної політики у сфері забезпечення продовольчої безпеки у багатьох країнах світу має багатоаспектний характер, адже реалізується у економічних, політичних, соціальних, господарських та правових відносинах.

Однак, для цілей нашого дослідження важливим є аналіз таких імперативних правовідносин, в яких безпосередньо простежується домінуюча роль держави, її регулюючий вплив на суспільні відносини у галузі забезпечення продовольчої безпеки. Вважаємо, що до числа таких