

Відповідальність роботодавця за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю

Чанишева Галія Інсафівна¹, Марія Іванівна Наньєва²

| Опубліковано | Секція | УДК |
|--------------|--------|-------|
| 28.02.2025 | Право | 349.2 |

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15518206>

Анотація. У статті досліджено законодавство України, включно із нововведеннями щодо встановлення нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, їх соціальний захист, зобов'язання роботодавця та його відповідальність за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Працевлаштування осіб з інвалідністю має велике соціальне, економічне та моральне значення. По-перше, це допомагає людям з інвалідністю повноцінно інтегруватися в суспільство, усуваючи бар'єри та дискримінацію. По-друге, працевлаштування осіб з інвалідністю сприяє реалізації їхніх прав і можливостей на рівних з іншими громадянами та є одним із принципів Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, яку дотримуються багато країн світу.

Обов'язок роботодавця полягає у дотриманні нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, відповідно до законодавства. За недотримання цього нормативу роботодавець сплачує суми нарахованих адміністративно-господарських санкцій, що є цілком доцільним, адже вони йдуть на заходи щодо соціальної захищеності осіб з інвалідністю, але з іншого боку відбувається недотримання принципів соціальної відповідальності та знижується рівень довіри до роботодавців.

Ключові слова: роботодавець, особа з інвалідністю, порушення соціального законодавства, відповідальність, санкції, соціальний захист, працевлаштування, зайнятість, законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн.

Employer's liability for failure to comply with workplace standards for employing people with disabilities

Annotation. The article examines the legislation of Ukraine, including innovations regarding the establishment of standards for places for the employment of persons with disabilities, their social protection, the employer's obligations and his responsibilities for failure to meet the standards for places for the employment of persons with disabilities.

Employment of persons with disabilities has great social, economic and moral significance. Firstly, it helps people with disabilities to fully integrate into society, eliminating barriers and discrimination. Employment of persons with disabilities contributes to the realization of their rights and opportunities on an equal basis with other citizens and is one of the principles of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, which is adhered

¹ Доктор юридичних наук, професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1852-8068>

² Кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1043-1707>

to by many countries of the world. Also, employed people with disabilities can provide for themselves and their families, reducing dependence on government assistance and supporting the country's economy. Involving people with disabilities in the workforce promotes diversity, innovation, and increased social responsibility of employers.

The employer's obligation is to comply with the standard for employing persons with disabilities, in accordance with the legislation. For failure to comply with this standard, the employer pays the amounts of accrued administrative and economic sanctions, which is quite appropriate, because they go to measures for the social protection of persons with disabilities, but on the other hand, there is a failure to comply with the principles of social responsibility and the level of trust in employers decreases. Employing a person with a disability protects employers from the obligation to pay administrative and economic sanctions for failure to meet the standard of jobs for the employment of such persons, from the need to spend money on hiring and training new personnel, and also ensures that such employers receive commercial and other benefits from the direct performance of their duties by employees with disabilities.

Keywords: employer, person with a disability, violation of social legislation, responsibility, sanctions, social protection, employment, legislation of Ukraine, legislation of certain foreign countries.

Вступ

Вже четвертий рік на території нашої держави запроваджено правовий режим воєнного стану, який впливає на всі сфери регулювання суспільних відносин. Не оминає цей вплив і сферу регулювання соціальних і трудових відносин. Було запроваджено низку законодавчих актів під час дії воєнного стану, що визначили особливості регулювання трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, трудові відносини стали набагато гнучкішими.

Ще однією стороною війни, на жаль, є збільшення чисельності осіб з інвалідністю. Спостерігається стрімке зростання чисельності осіб з інвалідністю у віці від 18 до 60 років. Зокрема, це і військовослужбовці, які отримали тяжкі поранення внаслідок бойових дій, цивільні особи, що стали жертвами військової агресії. За даними Державної служби статистики в Україні станом на 2024 рік кількість осіб з інвалідністю зросла до 3 млн. осіб, від початку повномасштабного вторгнення збільшилась на 300 тисяч осіб.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Отже, право на працю є фундаментальним для кожної особи, а питання соціальної захищеності і працевлаштування осіб з інвалідністю є завжди вкрай актуальними, адже для таких осіб це особливо важливо для відчуття економічної безпеки, незалежності, психологічного здоров'я, їх інтеграції у нормальне життя. Дане питання є одним із провідних напрямків соціальної політики на сьогоднішній день. Національне законодавство передбачає, що особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та окремих зарубіжних країн та міжнародними договорами.

На жаль, деякі роботодавці не сприймають таких працівників і вважають їх менш ефективними, чим порушують їх соціальні і трудові права, хоча в законодавстві України не закріплено прямої заборони на працю за певними професіями або роботами для осіб з інвалідністю. Певні обмеження щодо здатності до трудової діяльності для конкретної особи з інвалідністю може бути зафіксоване, наприклад, в її індивідуальній програмі реабілітації. Отже, в разі порушення прав особи з інвалідністю на працю роботодавець має нести відповідальність за порушення соціального законодавства, у тому числі у питанні щодо невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Питання відповідальності роботодавця за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю було предметом дослідження таких науковців, як: А.Андрушко, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікова, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін..

З огляду на вищевикладене, метою цієї статті є дослідження національного законодавства у сфері соціального захисту та відповідальності роботодавця за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Результати

Питання соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні закріплені значною кількістю нормативно-правових актів, наприклад: Конституцією України, нормами Кодексу законів про працю України, законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 року № 875-XII, «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2005 року № 2961-IV, «Про охорону праці» від 14.10.1992 року № 2694-XII та іншими нормативно-правовими актами.

Відповідно до ч.1 ст. 172 Кодексу законів про працю (КЗпП) «у випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці» [1].

Основним законом, який формує соціальну політику щодо забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю та вмістив більшість міжнародних норм і рекомендації в цій сфері, є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». У ньому передбачено обов'язковий для виконання підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, норматив робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю. Цей норматив передбачає 4% для роботодавців з кількістю працюючих понад 25 осіб та одне робоче місце – для роботодавців з кількістю працюючих від 8 до 25 осіб.

Необхідно зазначити, що поняття «особа з інвалідністю» міститься у ряді міжнародних нормативно-правових актів, та актів національного законодавства.

Так, Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, яка є частиною національного законодавства, надає визначення «особи з інвалідністю» як 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 [2].

Щодо національного законодавства, то в Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплено таке поняття: особа з інвалідністю це особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист [3].

В Законі України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» визначено, що особа з інвалідністю – це повнолітня особа зі стійким обмеженням життєдіяльності, якій у порядку, визначеному законодавством, встановлено інвалідність [4].

Потрібно зазначити, що може бути встановлена перша, друга або третя група інвалідності відповідно до ступеня розладу функцій організму та можливого обмеження життєдіяльності під час взаємодії із зовнішнім середовищем внаслідок втрати здоров'я. Існують такі види порушення здоров'я, які спричиняють інвалідність:

- фізичні – порушення опорно-рухового апарату, наприклад, ампутаціями кінцівок;
- психічні – порушення функцій сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, мови, емоцій, волі;
- інтелектуальні – порушення інтелектуального розвитку;
- сенсорні – порушення зору, слуху, мовлення, нюху, дотику та інших видів чутливості.

Відповідно до змін, з січня місяця встановлено новий порядок щодо отримання певної групи інвалідності [5]. На сьогоднішній день, замість медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) тепер працюють експертні команди, які здійснюють оцінювання повсякденного функціонування людини. До позитивних змін можна віднести цифровізацію процесу, адже процес (від направлення до винесення рішення) буде проходити в електронній системі на основі медичних даних. Для важкохворих осіб є можливість дистанційної та заочної форми проведення оцінювання стану. Якщо особа вже отримала довідку або інші документи до того як вступили в силу законодавчі оновлення, то вони є чинними і можуть використовуватися для надання державних гарантій, соціальних пільг, засобів реабілітації, тощо.

При працевлаштуванні осіб з інвалідністю роботодавець відповідно до національного законодавства зобов'язаний:

- розраховувати кількість робочих місць для осіб з інвалідністю відповідно до встановлених нормативів;
- створити відповідні спеціальні робочі місця;
- забезпечити умови праці відповідно до програм реабілітації осіб з інвалідністю;
- дотримуватись рекомендацій, що зазначені в індивідуальних програмах реабілітації осіб з інвалідністю;
- забезпечити особу з інвалідністю усіма державними гарантіями, соціальними гарантіями, дотримуватись усіх трудових прав;
- забезпечувати за необхідністю навчання, перекваліфікацію і працевлаштування;
- повідомити Державну службу зайнятості про організацію працевлаштування відповідної особи з інвалідністю;
- надавати усю необхідну звітність до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю.
- нести відповідальність за недотримання трудових прав та соціальних гарантій, які передбачені законодавством;
- розраховувати та сплачувати у випадку порушення суми адміністративно-господарських санкцій.

Отже, усі роботодавці мають виконувати нормативи щодо забезпечення робочих місць, відповідно до національного законодавства, для працівників які мають інвалідність, тому якщо у організації, установі, на підприємстві не працює потрібна кількість осіб з інвалідністю, то це вважатиметься порушенням соціального законодавства і роботодавець має нести за це відповідальність.

Відповідальність роботодавця за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю може виражатися, наприклад, у сплаті сум адміністративно-господарських санкцій. Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю активно займається цим питанням і щорічно відстежує роботодавців, які не виконали відповідний норматив робочих місць і в результаті такого моніторингу надсилає роботодавцям-порушникам розрахунок сум адміністративно-господарських санкцій. Порушення строків сплати суми адміністративно-господарських санкцій тягне за собою нарахування пені.

Кошти, які сплачуються в результаті адміністративно-господарських санкцій йдуть надходять до Державного бюджету України, сплачуються до відділень Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за місцем державної реєстрації роботодавців як юридичних осіб або фізичних осіб-підприємців на рахунки, відкриті в органах

Державного казначейства [6] і використовуються на заходи щодо соціальної захищеності осіб з інвалідністю: заходи щодо реабілітації, професійного навчання (перекваліфікації), зайнятості, створення робочих місць шляхом надання дотацій, цільових позик, фінансової допомоги, компенсаційних виплат як видів надання державної допомоги.

Така схема щодо застосування адміністративно-господарських санкцій щодо роботодавців-порушників діє і у багатьох зарубіжних країнах. Наприклад у Франції компанії від 20 працівників зобов'язані забезпечити щонайменше 6% робочих місць для осіб з інвалідністю. Якщо компанія не виконує це зобов'язання, вона повинна сплачувати спеціальний внесок до фонду AGEFIPH.

У Німеччині відповідно до Соціального кодексу роботодавці з більше ніж 20 працівниками зобов'язані заповнювати 5% робочих місць особами з тяжкою інвалідністю. Якщо квота не дотримується — роботодавець сплачує компенсаційний збір (Ausgleichsabgabe).

В Австрії діє Закон про працевлаштування осіб з інвалідністю. Відповідно до цього Закону компанії з 25 і більше працівниками зобов'язані наймати одну особу з інвалідністю на кожні 25 працівників. За невиконання — сплачується компенсаційний збір, сума якого залежить від розміру компанії.

Така система відома під назвою Quota-Levy System (система квотувань-відрахувань) — це механізм державного регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю, який передбачає поєднання обов'язкової квоти для роботодавців (quota), та штрафного відрахування або платежу (levy), якщо ця квота не виконується. Ця система використовується у багатьох європейських країнах, зокрема в Німеччині, Франції, Італії, Австрії, Польщі, Китаї, Південній Кореї тощо. Україна також використовує позитивний зарубіжний досвід та використовує цю систему, що відповідає міжнародним зобов'язанням у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю, які Україна взяла на себе.

У разі несплати адміністративно-господарських санкцій або пені чи неможливості їх сплати за рішенням суду їх стягнення в примусовому порядку може бути звернено на майно підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичної особи, яка використовує найману працю, в порядку, передбаченому законом [3].

Також, питання відповідальності роботодавця за невиконання квоти щодо працевлаштування осіб з інвалідністю моніториться і Державною службою України з питань праці (Держпраці). Держпраці здійснює перевірки виконання роботодавцем законодавчого нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю у відповідності до Порядку контролю за виконанням нормативу робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю [6].

Відповідно до вказаного Порядку Державна служба України з питань праці може здійснювати позапланові перевірки щодо виконання роботодавцем нормативу робочих місць, які призначені для працевлаштування осіб з інвалідністю, використовуючи інформацію, яка надходить від територіальних відділень Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, або інформація що отримана від Пенсійного фонду України та за дорученням Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єкта господарювання у зв'язку з виявленими системними порушеннями законодавства про створення робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Також, нещодавно у національне законодавство були внесені зміни, що стосуються працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема, можемо сказати і відповідальності роботодавця. Так, відповідно до змін, роботодавцям пропонуються альтернативні

способи підтримки осіб з інвалідністю на вибір: працевлаштування осіб з інвалідністю з урахуванням потреби в облаштуванні відповідного робочого місця:

- 1 робоче місце — для роботодавців зі штатною чисельністю від 8 до 25 працівників;

- 2 % робочих місць — для підприємств, що спеціалізуються на реабілітації, навчанні або догляді за особами з інвалідністю;

- 4 % робочих місць — для роботодавців зі штатною чисельністю понад 25 працівників.

Або відповідно до законодавчих нововведень можлива сплата цільового внеску до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на підтримку їхнього працевлаштування (зокрема, якщо через високий рівень виробничого ризику працевлаштування таких осіб неможливе). На запит громадських організацій передбачено, що кошти цільового фонду також можуть спрямовуватися на оплату навчання осіб з інвалідністю.

Також збільшується кількість категорій підприємств, які мають право на державну фінансову підтримку. Зокрема, підприємства захищеного працевлаштування, що не ставлять за мету отримання прибутку, а орієнтовані на забезпечення робочими місцями осіб із тяжкими формами функціональних обмежень. Такі нововведення почнуть діяти з початку 2026 року. Отже, починаючи з 2026 року, кількість розмірів нормативу зміниться з двох на три. Норматив вважатиметься виконаним, якщо роботодавець виплачуватиме заробітну плату особі з інвалідністю за основним місцем роботи, і ця зарплата перевищуватиме мінімальну. Замість адміністративно-господарських санкцій за недотримання нормативу, Закон № 4219 запроваджує щоквартальний внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю. Його розмір становитиме 40% середньомісячної зарплати в розрахунку на одного працівника за кожен місяць кварталу, за кожною незайнятою особою з інвалідністю. [7].

Однак потрібно зазначити, що не всі роботодавці є порушниками і великий відсоток роботодавців свідомо ставиться до працевлаштування осіб з інвалідністю, розуміючи, що особа з інвалідністю – це такий самий наполегливий і цілеспрямований працівник, якому необхідно допомагати. Роботодавці, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб, можуть претендувати на різні види підтримки від держави:

- дотація на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні;
- цільова позика на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю;
- фінансова допомога для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю;
- підтримку у вигляді компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, але не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску [8; 9].

Також провадиться організаційна та консультаційна підтримка у вигляді надання роботодавцям інформаційної та методичної допомоги щодо адаптації робочих місць, особливостей працевлаштування та управління інклюзивними командами; сприяння у підборі кадрів, проведення співбесід, адаптації працівників з інвалідністю на робочому місці; організація навчальних програм для працівників з інвалідністю з метою підвищення їхньої кваліфікації, тощо.

Одним із важливих питань є у питанні працевлаштування осіб з інвалідністю є також забезпечення їм розумного пристосування робочих місць. Розумне пристосування робочого середовища означає створення індивідуальних умов, включаючи модифікації,

адаптації та використання допоміжних засобів, які дають змогу особам з інвалідністю ефективно виконувати робочі обов'язки нарівні з іншими працівниками. В національному законодавстві визначено терміни «розумне пристосування» та «універсальний дизайн» [10].

Під «розумним пристосуванням» розуміють певні внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підходящих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невинновданого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод.

Під «універсальним дизайном» визначають дизайн предметів, середовища, програм та послуг, покликаний зробити їх максимально можливою мірою придатними для використання для всіх людей без необхідності адаптації чи спеціального дизайну. Універсальний дизайн не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно.

У розрізі відповідальності, якщо роботодавець не забезпечує розумне пристосування (наприклад, спеціальне обладнання, зміну графіку, адаптацію середовища), що унеможлиблює або обмежує доступ особи з інвалідністю до праці, це може бути кваліфіковано як дискримінація. Такі дії порушують не лише положення Конвенції, але й можуть суперечити національному законодавству, яке імплементує норми цієї Конвенції.

Висновки

Працевлаштування осіб з інвалідністю має надзвичайно важливе значення як для самих людей з інвалідністю, так і для роботодавців. Україна, як держава-учасниця міжнародних правових актів, зобов'язана створювати умови для повної участі осіб з інвалідністю в житті суспільства, зокрема у сфері зайнятості. Виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю є реалізацією права на працю та забезпечення рівних можливостей, передбачених Конституцією України, Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю Законами України.

В умовах побудови інклюзивного суспільства особлива увага приділяється створенню рівних можливостей у сфері праці. Однак закріплення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування саме по собі не гарантує їх реалізації. Тут ключову роль відіграє відповідальність роботодавців за дотримання встановлених законодавством норм, зокрема, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Залучення до праці якомога більш ширшого кола осіб, зокрема й осіб з інвалідністю підвищує загальну продуктивність економіки, створює рівні можливості, зменшує рівень соціальної напруженості. Також, працевлаштування осіб з інвалідністю дозволяє зменшити витрати держави на соціальні виплати, одночасно залучаючи нових учасників до економічного процесу, а це в свою чергу сприяє формуванню інклюзивного ринку праці.

Обов'язок роботодавця полягає у дотриманні нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, відповідно до законодавства, адже працевлаштування осіб з інвалідністю є ключовим елементом реалізації принципів соціальної справедливості, рівних прав і можливостей. Це не лише соціально важливий процес, а й об'єктивна необхідність для сталого розвитку суспільства. Цей норматив не є формальністю, а передбачає реальний механізм залучення вразливих груп до ринку праці. Його недотримання свідчить не лише про порушення прав громадян, а й про ігнорування соціальної відповідальності роботодавцями. Саме тому важливо, щоб за невиконання нормативу передбачалась чітка відповідальність: адміністративна, фінансова чи інша, адже вона стимулює роботодавців не відкладати створення інклюзивного середовища.

Без чіткого механізму відповідальності норми про працевлаштування осіб з інвалідністю залишаються декларативними. А от наявність санкцій або обов'язкових внесків (як-от у вигляді цільового збору на підтримку працевлаштування) спонукає роботодавців або виконувати норматив, або робити свій внесок у створення таких робочих місць в іншому форматі, наприклад, через спеціальні фонди чи програми.

Роботодавці, які порушують встановлені законодавчі норми сплачують суми адміністративно-господарських санкцій, а з 2026 року буде діяти альтернативна модель відповідальності. З одного боку ці суми адміністративно-господарських санкцій йдуть на заходи щодо соціальної захищеності осіб з інвалідністю, але з іншого боку відбувається недотримання принципів соціальної відповідальності та знижується рівень довіри до роботодавців.

На нашу думку, сплата адміністративно-господарських санкцій, пені та запровадження альтернативної моделі відповідальності є цілком доцільними. Відповідальність роботодавця за невиконання нормативу — це не покарання, а інструмент стимулювання справедливості, що допомагає наблизити реальні умови життя до принципів рівності, гідності та прав людини. Також, на нашу думку, необхідно враховувати диференціацію відповідальності роботодавця з урахуванням об'єктивних обставин, наприклад, для роботодавців, які об'єктивно не мають можливості працевлаштувати осіб з інвалідністю, як-от у разі певної специфіки виробництва. Також було б доцільно встановити єдиний електронний кабінет для взаємодії саме роботодавців з Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю, конкретизувати питання щодо «розумного пристосування», а саме його форм та обсягів та надати державну підтримку на його впровадження.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 року. Офіційний вісник України. 2010. № 17. Ст. 799.
3. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 21. Ст.252.
4. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 2-3. Ст.36.
5. Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи: постанова Кабінету Міністрів України від 15. 11. 2024 року № 1338. Офіційний вісник України. 2024. № 107. Ст. 6782.
6. Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення»: постанова Кабінету Міністрів України від 31.01. 2007 року № 70. Офіційний вісник України. 2007. № 8. Ст. 282.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю: Закон України від 15.01.2025 року № 4219-IX. Офіційний вісник України. 2025. №25. Ст. 1605.
8. Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 6 вересня 2010 р. № 270. Офіційний вісник України. 2010. №83. Ст. 2927.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст.243.

10. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї: Закон України від 16.12.2009 року № 1767-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 9. Ст.77.