

## ІНКЛЮЗІЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ ТА ВПО ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

Бела О. О., аспірант (УкрДУЗТ)



*В умовах сучасних економічних та соціальних змін, зокрема зростання кількості людей з інвалідністю внаслідок війни в Україні, забезпечення інклюзії людей з обмеженими можливостями набуває критичного значення. Дослідження цієї тематики необхідне для розробки ефективних підходів, які допоможуть інтегрувати принципи інклюзивності у організаційну культуру підприємств та сформувати новий напрям соціальної відповідальності бізнесу. В статті розглянуто основні бізнес-переваги інклюзії в формуванні соціально відповідального бізнесу. Проаналізовано тенденції працевлаштування людей з інвалідністю, впо на вітчизняних підприємствах. Визначено, що небажання бізнесу працевлаштовувати людей з обмеженими можливостями пов'язано з необхідністю адаптації робочого середовища. Досліджено вітчизняні та зарубіжні правові основи адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю. Запропоновано напрямки вдосконалення програм стимулювання роботодавців в Україні та визначено, що інклюзію людей з обмеженими можливостями доцільно здійснювати на основі активізації, використання ресурсу нашої культури, нашої моральності, ресурсу нашої підтримки один одного, так званого культурно-історичного капіталу.*

**Ключові слова:** соціальна відповідальність, український бізнес, інклюзія, працевлаштування, адаптація робочого місця, люди з обмеженими можливостями.

## INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND IDPS AS A DIRECTION OF DEVELOPMENT OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF UKRAINIAN BUSINESS IN MODERN REALITIES

Bela O. O., postgraduate student (USURT)

*In the context of modern economic and social changes, in particular the increase in the number of people with disabilities as a result of the war in Ukraine, ensuring the inclusion of people with disabilities is becoming critically important. Research on this topic is necessary to develop effective approaches that will help integrate the principles of inclusion into the organizational culture of enterprises and form a new direction of social responsibility of business. The article examines the main business advantages of inclusion in the formation of a socially responsible business.*

*The trends in the employment of people with disabilities, IDPs at domestic enterprises are analyzed. It is determined that the reluctance of businesses to employ people with disabilities is associated with the need to adapt the working environment. The domestic and foreign legal frameworks for the adaptation of workplaces for people with disabilities are studied.*

*The experience of international companies in creating an inclusive workplace environment demonstrates that they combine social responsibility with pragmatic business goals: adaptation of the workspace, employment programs for vulnerable groups, digital tools and innovations, corporate culture, flexible work schedules, social initiatives and partnerships, and empowerment.*

*Foreign programs to create adaptive workplaces for people with disabilities were implemented under conditions of a relatively stable political and socio-economic situation in the respective countries. Therefore, we believe that in addition to state and financial support for businesses to employ vulnerable groups and create adaptive workplaces, in our difficult situation we should focus on attracting the motivational resources of entrepreneurs, their morality, and responsibility to society and their compatriots.*

*Directions for improving employer incentive programs in Ukraine are proposed and it is determined that the inclusion of people with disabilities should be carried out on the basis of activation, use of the resource of our culture, our morality, the resource of our support for each other, the so-called cultural and historical capital.*

**Keywords:** *social responsibility, Ukrainian business, inclusion, employment, adaptation of workplace, people with disabilities.*

**Постановка проблеми.** На жаль, соціально-економічна ситуація в Україні поки що погіршується. Війна внесла значні зміни в реалії нашого життя. Після падіння на 28,8% у 2022 році, економіка відновилася у 2023 лише на 5,3% році. За підсумками 2024 року очікується зростання рік-до-року від 3,4% (оцінка НБУ) до 3,6% (оцінка Мінекономіки). Економічне відновлення поступово сповільнюється. Відновленню економіки продовжують перешкоджати складна безпекова ситуація, нестача кваліфікованих працівників та обстріли енергоінфраструктури.

Відповідно до результатів оцінки дослідницької агенції Info Sapiens в кінці 2024 року рівень безробіття в Україні зріс до 16,8%. Проксі-показник рівня бідності — частка опитаних людей, що змушена економити на їжі — у січні 2025 року склав 18,9%. [1].

При цьому нам не тільки необхідно виживати, але й поступово стабілізувати падіння, відновлювати країну. Цьому має сприяти у тому числі соціально відповідальна діяльність усього українського бізнесу. Але звичайний формат соціальної відповідальності українського бізнесу, який бізнес демонстрував у довоєнний час, має значно змінитись під впливом низки критичних

факторів та процесів, які відбуваються сьогодні в Україні. В першу чергу, це зниження кількості працездатного населення, зниження кількості молоді, зростання кількості осіб з інвалідністю та вразливих верств населення в т.ч. осіб, які перебувають у важкому психологічному стані внаслідок воєнних дій. Інклюзія людей з інвалідністю, вразливих верств населення та внутрішньо переміщених осіб (ВПО) до українських підприємств має стати однією з ключових сфер, у якій соціально-відповідальний бізнес сприятиме подоланню важкої соціально-економічної ситуації в країні.

**Аналіз останніх досліджень та виділення не вирішених питань загальної проблеми.** Проблематика інклюзії, створення нових та збереження наявних робочих місць для осіб з інвалідністю, організації стратегії сприяння різноманітності та інклюзії серед робочої сили є предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців та експертів. Зокрема, важливий внесок у дослідження цієї теми зробили Андріїв, В. В., Закржевська, Г. К., Галицький О. М., Гришова Р. В., Гришова І.Ю., Шестаковська Т.Л., Карманська Ю., Ткаченко О. І., Болл, П., Монако Г., Шмелінг Дж., Шарц Х., Бланк П., Чен Ф.,

Страузер Д., Махер П., Лі, Е. Дж., Джонс Р., Джонсон Е. Т., Гулд Р., Гарріс С. П., Колдуелл К., Фуджіура Г., Джонс Р., Оджок П. та Енрікес К. П., Шур Л., Круз Д., Теодоракопулос Н., Будвар П., Роберт Гулд Ргоулд, Сара Паркер Харріс, Кортні Маллін, Робін Джонс та інші фахівці [1-12]. Однак, питання створення інклюзивного середовища на робочому місці та виділення інклюзії одним із напрямків формування соціально відповідального бізнесу залишається актуальним і недостатньо дослідженим.

**Метою статті** є дослідження визначення основних бізнес-переваг інклюзії людей з інвалідністю та ВПО як напрямку соціальної відповідальності українського бізнесу.

**Виклад основного матеріалу.** В результаті воєнних дій поступово збільшується кількість людей з обмеженими можливостями. За даними Державної служби статистики інвалідність в країні мають 2,7 млн. цивільних осіб та 500 тис. учасників бойових дій [13, 14]. Створення робочого місця, яке сприятиме залучення працівників з різними фізіологічними потребами відкриває можливості для успіху кожному працівнику, в той час як підприємства розвиватимуть робочу силу, що сприятиме розвитку та впровадженню інноваційних бізнес-практик. Бізнес, який свої цінності та бізнес-стратегії будує на основі соціальної відповідальності, формує довіру споживачів та сприяє створенню справедливого суспільства. Це особливо важливо, коли мова йде про інклюзію людей з обмеженими можливостями (інвалідністю). Бізнес, який надає пріоритет доступності та інклюзивності має більше можливостей для залучення та утримання талантів і обслуговування широкої клієнтської бази. Інклюзія людей з інвалідністю є важливою не лише з етичної точки зору, а і з точки зору бізнесу. Підприємства, які залучають до співпраці людей з інвалідністю є більш інноваційними, продуктивними та здатні сприяти сталому зростанню бізнесу.

В сучасних реаліях інклюзія людей з обмеженими можливостями для українського бізнесу може стати фундаментальним аспектом в стратегії розвитку соціально відповідального бізнесу, оскільки:

- завдяки впровадженню інклюзії людей з обмеженими можливостями, підприємства розширюють свій кадровий резерв, отримують доступ до талановитої робочої сили. Підприємства можуть отримати вигоду від особливих навичок та здібностей, які можуть запропонувати люди з інвалідністю. Вони роблять величезний внесок в розвиток підприємства завдяки своїй винахідливості, навичкам вирішення проблем, увазі до деталей та гнучкості. Це дозволяє підприємствам залучати висококваліфікованих спеціалістів з широким колом поглядів та досвіду, які сприятимуть підвищенню їх здатності до інновацій та конкуренції, формуванню унікальних сильних сторін підприємства;

- команди працівників з різноманітними здібностями є більш інноваційними, креативними. Вони можуть по різному підходити до вирішення завдань, що призводить до креативних рішень, які можуть не розглядатися в звичайних колективах. Різні точки зору та досвід людей з інвалідністю можуть заохочувати оригінальність та творче мислення, що сприятиме інноваціям на підприємстві. Підприємства можуть скористатися новими можливостями та залишатися на крок попереду на мінливому ринковому середовищі, культивуючи атмосферу, яка вітає різноманітні думки та ідеї;

- підприємства, які впроваджують інклюзію людей з обмеженими можливостями, мають можливість сформувати міцні стосунки з клієнтами, постачальниками, споживачами. Споживачі все частіше віддають перевагу виробнику, який відображає їх цінності, стають більш соціально-свідомими. В свою чергу інклюзія сприятиме покращенню репутації виробника та

зростанню лояльності споживача, що обумовлює довгостроковий успіх бізнесу. Диверсифіковані команди краще розуміють та обслуговують різноманітну клієнтуру, що підвищує якість товарів та послуг, що надаються, а також задоволеність споживачів;

- робоче місце, де пріоритетом є інклюзія людей з обмеженими можливостями, як правило, більш підтримуюче та позитивне. Позитивна культура на робочому місці сприяє підвищенню залученості співробітників, їхнього морального духу та продуктивності. Коли працівники бачать, що їх підприємство цінує інклюзивність, це сприяє розвитку культури поваги та співпраці, покращує моральний дух і сприяє зниженню рівня плинності кадрів. Мотивовані та віддані працівники частіше відчують себе цінними, підтриманими за свій індивідуальний внесок. Довгострокова продуктивність та успіх організації покращуються на інклюзивних робочих місцях завдяки схильності до меншої плинності кадрів та вищого рівня задоволеності працівників;

- працевлаштування людей з обмеженими можливостями сприяють фінансовій незалежності та соціальній інтеграції, надаючи людям з інвалідністю можливість вести автономне та задовільне життя. Підприємства, які надають людям з інвалідністю змістовні можливості працевлаштування, допомагають їм розширювати свої соціальні мережі, набувати корисних навичок та покращувати своє фінансове благополуччя, а також покращувати якість життя. Крім того, наявність роботи може підвищити загальний рівень життя та сприяти відчуттю мети та приналежності до суспільства.

Багато урядів пропонують фінансові стимули та податкові пільги підприємствам, які наймають людей з інвалідністю, а саме: податкові пільги, відрахування та субсидії на пристосування. Ці стимули можуть допомогти компенсувати витрати,

пов'язані з пристосуванням працівників з інвалідністю, та забезпечити додаткові ресурси для навчання та підтримки.

В Україні найбільший відсоток осіб з інвалідністю працюють в галузі охорони здоров'я (10%) та готелях і ресторанах (9%) [14]. Значні частки також спостерігаються в енергетиці, освіті та сільському господарстві, що може бути пов'язано з менш вимогливими умовами праці або спеціальними програмами підтримки в цих сферах (рис. 1). В цілому кількість вакансій для людей з обмеженими можливостями скоротилась, фінансування осіб з інвалідністю недостатнє. Основною причиною цього є необхідність облаштування робочого місця під особливі потреби для цієї категорії осіб. Крім того, дослідження показують, що інтеграція осіб з інвалідністю на ринок праці залишається нерівномірною і зумовлена специфікою галузі, наявністю інклюзивних практик, а також рівнем підтримки з боку роботодавців і держави.

Проблема працевлаштування внутрішньо переміщених осіб є не менш важливою. Станом на травень 2024 р. в Україні статус ВПО мають 4,6 мільйона людей, виплати отримують лише 1,5 мільйона українців [16].

Опитування роботодавців виявило суттєві відмінності в розподілі зайнятості ВПО залежно від сфер економічної діяльності (рис. 2). Найбільше внутрішньо переміщених осіб зосереджено у добувній промисловості, готельно-ресторанній сфері та у сфері фінансів. Найменше у сфері транспорту (1,4%), нерухомості (0,9) та надання інших послуг (1,3%). За даними роботодавців, найбільша частка ВПО серед працівників відзначається у Запорізькій, Харківській, Івано-Франківській областях та м. Києві, де вона становить від 4,2 до 5,7% загальної кількості працівників.

Найменша частка внутрішньо переміщених осіб серед працівників спостерігається на підприємствах Кіровоградської, Миколаївської,

Черкаської, Чернівецької та Чернігівської областей. Це можна пояснити невеликою концентрацією ВПО в цих регіонах, а також їх низькою мотивацією.



Рис. 1 Частки осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, % [15]

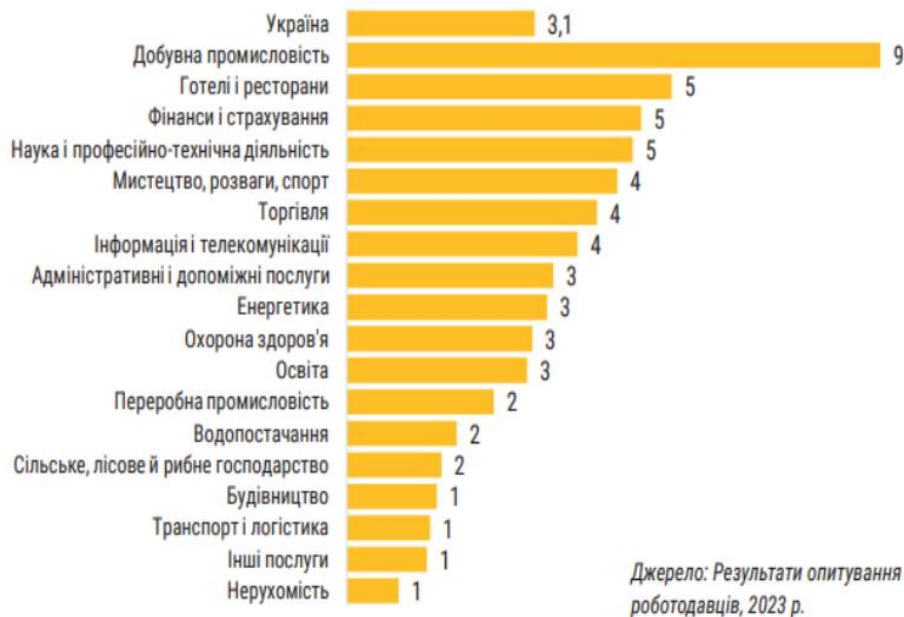


Рис. 2. Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, % [14]

Економічна активність підприємств та їх готовність створювати робочі місця, збільшує можливості до працевлаштування вразливих груп населення.

На рисунку 3 зображено частки підприємств, які наймали й готові наймати представників уразливих груп населення.

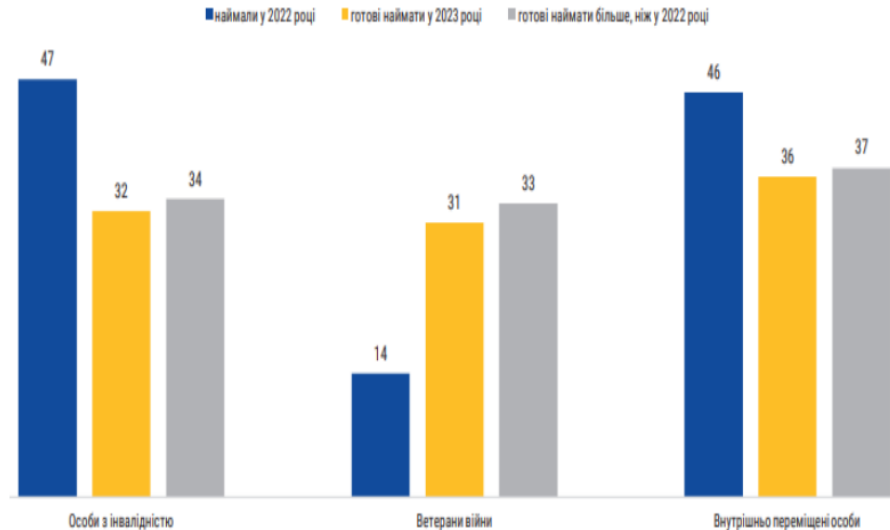


Рис. 3. Частка підприємств, які наймали й готові наймати представників уразливих груп населення, % від загальної кількості підприємств [15]

У 2022 році підприємства наймали велику кількість осіб з інвалідністю (47%), але їхня готовність наймати таких працівників у 2023 році знизилася до 32%, тоді як 34% підприємств заявили, що готові наймати більше осіб з інвалідністю порівняно з 2022 роком. Щодо ветеранів, то лише 14% підприємств наймали їх у 2022 році, у 2023 році їхня готовність наймати таких працівників зросла до 31%, зокрема 33% готові збільшити кількість працевлаштованих ветеранів порівняно з минулим роком.

Що стосується внутрішньо переміщених осіб, то 46% підприємств у 2022 році наймали таких осіб. У 2023 році їх готовність наймати знизилася до 36%, однак 37% підприємств готові наймати більше ВПО, ніж у 2022 році. Такі зміни свідчать про зниження готовності підприємств приймати представників вразливих груп населення, але є і позитивні наміри, коли підприємства висловлювали готовність збільшити кількість наймів цих осіб у 2023 році. Це може бути пов'язано з покращенням умов для працевлаштування цих груп на ринку праці, а також до їх адаптації.

Адаптація робочих місць є не лише питанням дотримання прав осіб з інвалідністю, а й можливістю для роботодавців розширити доступ до

талановитих та мотивованих працівників. Люди з інвалідністю мають значний потенціал та унікальний досвід, який можна ефективно використати для вирішення виробничих завдань.

Не зважаючи на бізнес-переваги працевлаштування людей з обмеженими можливостями, український бізнес не зацікавлений в таких працівниках, в тому числі через необхідність адаптації робочих місць, робочого середовища для таких працівників. Це передбачає адаптацію правил, кодексу поведінки організації до прав осіб з інвалідністю та забезпечення шанобливого ставлення до них. Важливим є також навчання співробітників на всіх рівнях організаційної структури з питань запобігання дискримінації, забезпечення рівності, доступності та врахування потреб усіх категорій населення в гуманітарній діяльності.

Слід також проводити інклюзивну кадрову політику, яка передбачає: забезпечення рівної оплати праці та рівноцінних можливостей для виконання однакової роботи; доступність робочого місця та впровадження «розумного пристосування»; захист від дискримінації за ознакою віку, статі або інвалідності, що включає реалізацію права на «розумне пристосування».

Досвід міжнародних компаній в



Продовження табл. 1

| 1                            | 2                 | 3                                                                                                   |
|------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Starbucks                    | США               | Найм глухих працівників, впровадження мови жестів у спеціалізованих філіях.                         |
| Unilever                     | Глобальний досвід | Навчання з інклюзивного управління для керівників, підтримка роботи в різноманітних командах.       |
| Accenture                    | Глобальний досвід | Програми перепідготовки працівників із фізичними обмеженнями для освоєння сучасних ІТ-інструментів. |
| Walmart                      | США               | Створення спеціальних робочих зон для людей з інвалідністю, гнучкі графіки роботи.                  |
| IKEA                         | Швеція            | Політика «Робота для всіх»: адаптація робочих місць для людей із різними потребами.                 |
| Глобальний договір ООН       | Глобальний        | Підтримка принципів інклюзії як частини стратегії сталого розвитку бізнесу.                         |
| Міжнародна організація праці | Глобальний        | Програми зайнятості для людей із обмеженими можливостями в партнерстві з великими компаніями.       |

Міжнародний досвід демонструє, що інклюзивність на робочому місці є не лише соціально важливим аспектом, але й джерелом конкурентних переваг для бізнесу. Вона сприяє формуванню позитивного іміджу компанії, залученню талановитих працівників та підвищенню ефективності роботи. Однак, для досягнення таких результатів важливо не лише декларувати принципи інклюзивності, а й впроваджувати їх на підприємстві.

Важливим аспектом зацікавленості бізнесу до інклюзії людей з інвалідністю, адаптації робочих місць для них є державна політика та підтримка роботодавців у контексті залучення осіб з інвалідністю.

В Україні правові основи адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю визначені Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [17]. Основними нормативно-правовими актами, які регламентують порядок створення робочих місць є: Конституція України [18], Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [17], Закон України «Про зайнятість населення» [19], Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [20], Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсації витрат на

створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю» [21], Державні будівельні норми (ДБН В.2.2-40:2018) [22], Міжнародні акти – Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю, яка ратифікована Україною у 2009 році [23].

В США діє Закон про американців з інвалідністю (ADA), який зобов'язує роботодавців надавати «розумні пристосування» для працівників з інвалідністю, якщо це не спричиняє «надмірних труднощів» для бізнесу. Це може включати модифікацію робочого середовища, гнучкий графік роботи або спеціальне обладнання [24].

У Канаді реалізується політика інклюзивного дизайну, яка передбачає створення робочих місць, доступних для всіх людей, незалежно від їхніх фізичних можливостей. Законодавство Канади визначає чіткі обов'язки роботодавців щодо усунення бар'єрів у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Закон про доступність для канадців (Accessible Canada Act, 2019) передбачає впровадження національних стандартів доступності у семи ключових сферах, зокрема зайнятості, комунікації та інфраструктури [24]. Роботодавці мають створювати інклюзивні умови праці, а держава забезпечує програми фінансування адаптації робочих місць.

Німеччина застосовує систему квотування, що вимагає від підприємств з понад 20 працівниками забезпечувати щонайменше 5% робочих місць для осіб з інвалідністю [25]. У разі невиконання квоти роботодавці сплачують компенсаційний збір, який використовується для фінансування програм підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю.

У Швеції діє модель підтримуваної зайнятості, яка передбачає індивідуальний підхід до кожного працівника з інвалідністю. Це включає професійне навчання, наставництво та адаптацію робочого місця відповідно до потреб працівника. Держава активно підтримує такі ініціативи через фінансування та законодавчі стимули. Основним елементом цієї моделі є програми Supported Employment, у межах яких особа з інвалідністю отримує індивідуального наставника [25].

Дослідження міжнародного досвіду фінансової підтримки роботодавців у різних країнах дозволило запропонувати такі напрями вдосконалення програм стимулювання роботодавців в Україні:

1. Запровадження податкових знижок для підприємств, які створюють адаптовані робочі місця.
2. Розширення програм субсидій на обладнання робочих місць та навчання осіб з інвалідністю.
3. Формування системи штрафних санкцій для підприємств, що не виконують квоти з працевлаштування.
4. Запуск грантових програм для малого та середнього бізнесу.
5. Фінансування соціального підприємництва як важливого механізму створення робочих місць для осіб з інвалідністю.

Але, необхідно зазначити, що зарубіжні програми щодо створення адаптивних робочих місць для осіб з інвалідністю реалізовувались за умов відносно стабільної політичної та соціально-економічної ситуації у відповідних країнах. Тому ми вважаємо, що окрім державної та фінансової підтримки

бізнесу щодо працевлаштування вразливих верств населення та створення адаптивних робочих місць, мова в нашій складній ситуації повинна йти про залучення мотиваційного ресурсу підприємців, їх моральності та відповідальності перед суспільством та своїми співвітчизниками. Необхідно створювати відповідні освітні платформи для роботодавців та потенційних працівників та медійно поширювати рух щодо працевлаштування вразливих верств населення, створення адаптивних робочих місць.

Крім того, адаптація працівників з інвалідністю, переміщених осіб до роботи пов'язана з такими процесами та категоріями як створення психологічного клімату в організації і відповідної організаційної культури, моральне лідерство, резильєнтність, копінг-стратегії у тому числі копінг-стратегії підприємства. Також це пов'язано з суб'єктивним ставленням всіх членів організації до подій, які відбуваються, та з домінантою на іншій особистості.

Якщо західний бізнес володіє правовим та економічним підґрунтям для того щоб адаптувати інвалідів до нових робочих місць, створити ці робочі місця, то в Україні ці ресурси дуже обмежені і тому залишається той ресурс який ми завжди намагаємося використовувати – це ресурс нашої культури, нашої моральності, ресурс нашої підтримки один одного, тобто людський ресурс, так званий культурно-історичний капітал.

Нажаль про це забувають і дослідники, і менеджери підприємств, які в останні часи спрямовані більше на західні підходи. Але ці страшні події, які відбуваються в нашій країні, обумовлюють необхідність перегляду і наукових, і практичних підходів до соціокультурного напрямку, в бік до відродження культурно-історичних сил народу, відбудови моделей їх управління в зовсім іншій парадигмі, а саме людино-орієнтованій з домінантою не на собі, а на іншій особистості.

**Висновок.** В умовах сучасних економічних та соціальних змін, зокрема

зростання кількості людей з інвалідністю внаслідок війни в Україні, забезпечення інклюзії людей з обмеженими можливостями набуває критичного значення. Дослідження цієї тематики необхідне для розробки ефективних підходів, які допоможуть інтегрувати принципи інклюзивності у організаційну культуру підприємств та сформувати новий напрям соціальної відповідальності бізнесу. Виділено основні бізнес-переваги інклюзії в формуванні соціально відповідального бізнесу. Аналіз тенденції працевлаштування людей з інвалідністю, впо на вітчизняних підприємствах дозволили визначити, що небажання бізнесу працевлаштовувати людей з обмеженими можливостями пов'язано з необхідністю адаптації робочого середовища. Дослідження вітчизняних та зарубіжних правових основ адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю дозволили виділити напрямки вдосконалення програм стимулювання роботодавців в Україні та визначити, що інклюзію людей з обмеженими можливостями доцільно здійснювати на основі активізації, використання ресурсу нашої культури, нашої моральності, ресурсу нашої підтримки один одного, так званого культурно-історичного капіталу.

#### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Трекер економіки України під час війни. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>
2. Андріїв, В. В., & Закржевська, Г. К. (2023, May). ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ. In The 8 th International scientific and practical conference "Science and technology: problems, prospects and innovations"(May 11-13, 2023) CPN Publishing Group, Osaka, Japan. 2023. 522 p. (p. 504). URL: <https://sci-conf.com.ua/wpcontent/uploads/2023/05/SCIE-NCE-AND-TECHNOLOGY-PROBLEMSPROSPECTS-AND-INNOVATIONS-11-13.05.23.pdf#page=504>
3. Галицький О. М., Гришова Р. В. Державна політика соціалізації осіб з інвалідністю в контексті розвитку інформаційних технологій. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 22. С. 126–130. DOI: 10.32702/2306-6814.2018.22.126
4. Гришова І.Ю., Шестаковська Т.Л. Інфраструктурне забезпечення потреб інвалідів на ринку медичних послуг України. Економічний аналіз: зб. наук праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О.В. Ярошук ( голов. ред. ) та ін. — Тернопіль.: Видавничо-поліграфічний центр " Економічна думка". — 2017. — Т. 27 (4). — С. 321—330.
5. Карманська Ю. Кожній українській компанії доведеться стати інклюзивною. Чи готова ваша? Як будують інклюзивні робочі місця у ДТЕК, «Укрзалізниці» та НБУ. *Журнал Forbes Ukraine* : веб-сайт. URL: [https://forbes.ua/lifestyle/kozhniy-ukrainskiy-kompanii-dovedetsya-stati-inklyuzivnoyu-chi-gotova-vasha-yak-buduyut-inklyuzivni-robochi-mistsya-u-dtek-ukrzaliznitsi-ta-nbu-05052024-20964?utm\\_source=chatgpt.com](https://forbes.ua/lifestyle/kozhniy-ukrainskiy-kompanii-dovedetsya-stati-inklyuzivnoyu-chi-gotova-vasha-yak-buduyut-inklyuzivni-robochi-mistsya-u-dtek-ukrzaliznitsi-ta-nbu-05052024-20964?utm_source=chatgpt.com).
6. Ткаченко О. І. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД З ПИТАНЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ. Theory and Practice of Public Administration. 2019. № 4 (67). С. 227–239. URL: <https://doi.org/10.34213/tp.19.04.29>
7. Ball, P., Monaco, G., Schmeling, J., Schartz, H., & Blanck, P. (2005). Disability as diversity in Fortune 100 companies. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 97–121.
8. Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E. J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the Midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 412–419.
9. Gould, R., Harris, S. P., Caldwell, K., Fujiura, G., Jones, R., Ojok, P., & Enriquez, K. P. (2015). Beyond the law: A review of knowledge, attitudes and perceptions

in ADA employment research. *Disability Studies Quarterly*, 35(3).

10. Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 3–20.

11. Theodorakopoulos, N., & Budhwar, P. (2015). Guest Editors' Introduction: Diversity and Inclusion in Different Work Settings: Emerging Patterns, Challenges, and Research Agenda. *Human Resource Management*, 54(2), 177–197.

12. Robert Gould Rgould, Sarah Parker Harris, Courtney Mullin, and Robin Jones. Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusion URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.3233/JVR-191058?icid=int.sj-abstract.similar-articles.1>

13. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: [https://bank.gov.ua/admin/uploads/article/IR\\_2024-Q2.pdf](https://bank.gov.ua/admin/uploads/article/IR_2024-Q2.pdf)

14. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>

15. Судаков М., Лісогор Л. Звіт “Ринок праці України 2022 – 2023: стан, тенденції та перспективи”, 2023.

16. Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ URL: <https://nbuviap.gov.ua/stanom-na-traven-2024-r-v-ukrajini-status-vpo-mayut-4-6-miljona-lyudej-viplati-otrimuyut-lishe-1-5-miljona-ukrajintiv>

17. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг : Наказ М-ва соц. політики України від 23.06.2020 № 429 : станом на 29 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>

18. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text>

19. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 15 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

20. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV : станом на 20 листоп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

21. Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-п#Text>

22. Державні будівельні норми (ДБН В.2.2-40:2018). URL: [https://e-construction.gov.ua/laws\\_detail/3192362160978134152?doc\\_type=2](https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3192362160978134152?doc_type=2)

23. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 13.12.2006 : станом на 19 черв. 2023 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)

24. Ткаченко О. І. Міжнародний досвід з питань працевлаштування осіб з інвалідністю. Theory and Practice of Public Administration. 2019. № 4 (67). С. 227–239. URL: <https://doi.org/10.34213/tp.19.04.29> (

25. On & Off – Job Support. European Union of Support Employment Position Paper. URL: [http://www.iase.ie/\\_wp/wp-content/uploads/2015/05/On-and-Off-The-Job-Support.pdf](http://www.iase.ie/_wp/wp-content/uploads/2015/05/On-and-Off-The-Job-Support.pdf)

## REFERENCES

1. Treker ekonomiky Ukrainy pid chas viyny [Ukraine's economy tracker during the war]. Available at: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>

2. Andriyiv, V. V., & Zakrzhevs'ka, H. K. (2023, May). OSOBYVOSTI PRATSEVLASHTUVANNYA OSIB Z INVALIDNISTYU [FEATURES OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES]. In The 8 th International scientific and practical conference "Science and technology: problems, prospects and innovations"(May 11-13, 2023) CPN Publishing Group, Osaka, Japan. 2023. 522 p. (p. 504). Available at: <https://sci-conf.com.ua/wpcontent/uploads/2023/05/SCIENCE-AND-TECHNOLOGY-PROBLEMSPROSPECTS-AND-INNOVATIONS-11-13.05.23.pdf#page=504>
3. Halyts'kyi O. M., Hryshova R. V. (2018) Derzhavna polityka sotsializatsiyi osib z invalidnistyu v konteksti rozvytku informatsiynykh tekhnolohiy. [State policy of socialization of persons with disabilities in the context of information technology development] Investments: practice and experience. No. 22. P. 126–130. DOI: 10.32702/2306-6814.2018.22.126
4. Hryshova I.YU., Shestakovs'ka T.L. (2017) Infrastrukturne zabezpechennya potreb invalidiv na rynku medychnykh posluh Ukrainy. Ekonomichnyy analiz: zb. nauk prats' [Infrastructure provision of the needs of disabled people in the medical services market of Ukraine. Economic analysis: collection of scientific works ] Ternopil National Economic University; editors: O.V. Yaroshchuk (editor-in-chief) and others. — Ternopil.: Publishing and printing center "Economic Thought". T. 27 (4). P. 321—330.
5. Karmans'ka YU. Kozhniy ukrayins'kiy kompaniyi dovedet'sya staty inklyuzivnoyu. Chy hotova vasha? Yak buduyut' inklyuzivni robochi mistiya u DTEK, «Ukrzaliznytsi» ta NBU. [Every Ukrainian company will have to become inclusive. Is yours ready? How inclusive workplaces are built at DTEK, Ukrzaliznytsia, and the NBU.] *Forbes Ukraine*. Available at: [https://forbes.ua/lifestyle/kozhniy-ukrainskiy-kompanii-dovedetsya-stati-inklyuzivnoyu-chi-gotova-vasha-yak-buduyut-inklyuzivni-robochi-mistiya-u-dtek-ukrzaliznitsi-ta-nbu-05052024-20964?utm\\_source=chatgpt.com](https://forbes.ua/lifestyle/kozhniy-ukrainskiy-kompanii-dovedetsya-stati-inklyuzivnoyu-chi-gotova-vasha-yak-buduyut-inklyuzivni-robochi-mistiya-u-dtek-ukrzaliznitsi-ta-nbu-05052024-20964?utm_source=chatgpt.com).
6. Tkachenko O. I. (2019) MIZHNARODNYY DOSVID Z PYTAN' PRATSEVLASHTUVANNYA OSIB Z INVALIDNISTYU. [INTERNATIONAL EXPERIENCE IN THE ISSUES OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES.] Theory and Practice of Public Administration. No. 4 (67). P. 227–239. Available at: <https://doi.org/10.34213/tp.19.04.29>
7. Ball, P., Monaco, G., Schmeling, J., Schartz, H., & Blanck, P. (2005). Disability as diversity in Fortune 100 companies. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 97–121.
8. Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E. J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the Midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 412–419.
9. Gould, R., Harris, S. P., Caldwell, K., Fujiura, G., Jones, R., Ojok, P., & Enriquez, K. P. (2015). Beyond the law: A review of knowledge, attitudes and perceptions in ADA employment research. *Disability Studies Quarterly*, 35(3).
10. Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 3–20.
11. Theodorakopoulos, N., & Budhwar, P. (2015). Guest Editors' Introduction: Diversity and Inclusion in Different Work Settings: Emerging Patterns, Challenges, and Research Agenda. *Human Resource Management*, 54(2), 177–197.
12. Robert Gould Rgould, Sarah Parker Harris, Courtney Mullin, and Robin Jones. Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusion **Available at:** <https://journals.sagepub.com/doi/10.3233/JVR-191058?icid=int.sj-abstract.similar-articles.1>
13. Inflation Report. April 2024. National Bank of Ukraine. Available at: [https://bank.gov.ua/admin/uploads/article/IR\\_2024-Q2.pdf](https://bank.gov.ua/admin/uploads/article/IR_2024-Q2.pdf)

14. Main characteristics of the Ukrainian labor market in the first half of 2024 Available at: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-ryнку-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>
15. Sudakov M., Lisohor L. (2023) Zvit "Rynok pratsi Ukrayiny 2022 – 2023: stan, tendentsiyi ta perspektyvy" [Report "Labor Market of Ukraine 2022 – 2023: Status, Trends and Prospects"]
16. Center for Social Communications Research, National University of Ukraine Available at: <https://nbuviap.gov.ua/stanom-na-traven-2024-r-v-ukrajini-status-vpo-mayut-4-6-miljona-lyudej-viplati-otrimuyut-lishe-1-5-miljona-ukrajintiv>
17. Pro zatverdzhennya Klasyfikatora sotsial'nykh posluh : Nakaz M-va sots. polityky Ukrayiny vid 23.06.2020 № 429 : stanom na 29 serp. 2024 r [On approval of the Classifier of Social Services: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine dated 06/23/2020 No. 429: as of Aug. 29, 2024]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>
18. Konstytutsiya Ukrayiny : vid 28.06.1996 № 254k/96-VR : stanom na 1 sich. 2020 r. [Constitution of Ukraine: dated 28.06.1996 No. 254k/96-VR: as of 1 Jan. 2020.] Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vp#Text>
19. Pro zaynyatist' naseleennya : Zakon Ukrayiny vid 05.07.2012 № 5067-VI : stanom na 15 lystop. 2024 r. [On Employment of the Population: Law of Ukraine dated 05.07.2012 No. 5067-VI: as of November 15, 2024.] Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
20. Pro reabilitatsiyu osib z invalidnistyu v Ukraini : Zakon Ukrayiny vid 06.10.2005 № 2961-IV : stanom na 20 lystop. 2024 r. [On the Rehabilitation of Persons with Disabilities in Ukraine: Law of Ukraine dated 06.10.2005 No. 2961-IV: as of November 20, 2024] Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
21. Deyaki pytannya nadannya robotodavtsyam kompensatsiyi faktychnykh vytrat za oblashtuvannya robochykh mist' pratsevlashtovanykh osib z invalidnistyu : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 22.08.2023 № 893. [Some issues of providing employers with compensation for actual costs for arranging workplaces for employed persons with disabilities: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 08/22/2023 No. 893.] Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-п#Text>
22. Derzhavni budivel'ni normy (DBN V.2.2-40:2018) [State Building Codes (DBN V.2.2-40:2018)]. Available at: [https://e-construction.gov.ua/laws\\_detail/3192362160978134152?doc\\_type=2](https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3192362160978134152?doc_type=2)
23. Konventsia pro prava osib z invalidnistyu (Konventsia pro prava invalidiv) : Konventsia Orh. Ob'yedn. Natsiy vid 13.12.2006 : stanom na 19 cherv. 2023 r. [Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Convention on the Rights of Persons with Disabilities): Convention of the United Nations of 13.12.2006: as of 19 June 2023] Available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)
24. Tkachenko O. I. (2019) Mizhnarodnyy dosvid z pytan' pratsevlashtuvannya osib z invalidnistyu. [International experience in employment of persons with disabilities.] Theory and Practice of Public Administration. No. 4 (67). P 227–239. Available at: <https://doi.org/10.34213/tp.19.04.29>
25. On & Off – Job Support. European Union of Support Employment Position Paper. Available at: [http://www.iase.ie/\\_wp/wp-content/uploads/2015/05/On-and-Off-The-Job-Support.pdf](http://www.iase.ie/_wp/wp-content/uploads/2015/05/On-and-Off-The-Job-Support.pdf)