

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ ІЗ ІНВАЛІДНІСТЮ ТА ОСІБ ЗІ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

Національний авіаційний університет  
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна  
E-mail: Stadnichenko0401@gmail.com

**Мета:** розглянути особливості працевлаштування осіб з інвалідністю та осіб зі зниженою працездатністю. Наголошується, що працевлаштування цих категорій громадян є важливим аспектом їх соціальної та економічної інтеграції. В статті визначено основні права осіб з інвалідністю та осіб зі зниженою працездатністю у сфері праці, а також особливості працевлаштування цієї категорії громадян. У статті також обговорюються заходи, які можуть сприяти підвищенню рівня працевлаштування осіб з інвалідністю та осіб зі зниженою працездатністю. Дослідити сучасний стан соціальних реформ та їх вплив на соціальне забезпечення в Україні, зокрема, заслуговуючи на увагу європейські соціальні стандарти як потенційні орієнтири для новітньої моделі джерел права соціального забезпечення. **Методи дослідження:** дослідження базується на аналізі сучасних досліджень у галузі соціальних реформ та використовує методи оцінки та порівняльного аналізу. Європейський досвід та практика вивчаються як ключові компоненти, щоб зрозуміти оптимальні шляхи вдосконалення соціального забезпечення. **Результати:** дослідження виявило, що необхідно докладніше вивчити та впровадити європейські соціальні стандарти для вирішення проблем ефективності, доступності та інклюзивності української системи соціального забезпечення. Аналіз сучасних тенденцій у соціальних реформах надає важливі вказівки для подальших покращень. **Обговорення:** обговорення спрямоване на визначення конкретних заходів для вдосконалення соціального забезпечення в Україні на основі європейських стандартів. Зазначено необхідність глибшого вивчення та адаптації краєвих практик для підвищення ефективності та інклюзивності системи. Ця стаття вирізняється своєю спрямованістю на практичне застосування європейського досвіду у контексті українських соціальних реформ, створюючи основу для подальших обговорень та вдосконалень в галузі соціального забезпечення в Україні.

**Висновок статті** полягає в тому, що працевлаштування осіб з інвалідністю та осіб зі зниженою працездатністю є важливим завданням для суспільства. Для його вирішення необхідно забезпечити дотримання прав цієї категорії громадян у сфері праці, а також розробити та реалізувати ефективні заходи з їх працевлаштування.

**Ключові слова:** працевлаштування; особи з інвалідністю; особи зі зниженою працездатністю; права; особливості; заходи.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Дослідження особливостей процесу працевлаштування осіб із інвалідністю та осіб зі зниженою працездатністю є досить значущим, оскільки сприяє визначенню та аналізу системних проблем, з якими стикаються особи з ін-

валідністю або зі зниженою працездатністю під час пошуку та утримання роботи. Вони дозволяють виявити бар'єри, що можуть бути не тільки фізичного характеру, але і пов'язані з уявленнями та стереотипами в суспільстві. Розуміння конкретних потреб та можливостей цих

груп населення дозволяє створити сприятливе середовище для їхнього професійного розвитку та самореалізації. Забезпечення можливостей для працевлаштування цих груп населення призводить до зростання економічного потенціалу суспільства та зменшення витрат на соціальну підтримку. Досить значним слід відмітити, що дослідження в цій області визначає та розкриває питання справедливості, рівності та гідності для всіх членів суспільства, незалежно від їхніх фізичних можливостей, оскільки сприяє формуванню освіченого та толерантного суспільства.

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми.** У юридичній літературі зазначено проблематику частково розглянуто в працях таких учених юристів, як: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіков, С.В. Венедіков, С.В. Вишновецька, Т.З. Герасимів, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, С.С. Лукаш, В.П. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, Л.П. Шумна, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Слід зауважити, що необхідність глибокого аналізу та системного підходу до складного процесу соціальних реформ в Україні. Зокрема, важливо акцентувати увагу на посиленні ефективності, доступності та інклюзивності соціальних прав, а також на створенні сучасної системи джерел соціального забезпечення.

Аналіз та оцінка європейського досвіду та практики виявляються ключовими компонентами успішного впровадження реформ. Особливу увагу слід приділити європейським соціальним стандартам, оскільки вони можуть виступати важливими орієнтирами у формуванні сучасної моделі джерел права соціального забезпечення в Україні. Це створює можливість підвищення ефективності соціального захисту та адаптації до найкращих стандартів для відповіді на потреби суспільства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розглядаючи більш детально самі категорії працівників, першочерговим слід відмітити І.Г. Козуб, яка ототожнюючи по суті осіб зі зниженою працездатністю із інвалідами, вважає за доцільне називати останніх особами зі стійким розладом функцій організму, які зумовлені

захворюваннями, травмами (або їх наслідками) або із вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності та спричиняє виникнення потреби в соціальній допомозі та посиленому соціальному захисті таких осіб з боку держави [1, с. 6]. Загалом погоджуючись із таким змістом поняття, слід дещо його розширити, зазначивши також окрім вроджених, набуті вади розумового чи фізичного розвитку, які також можуть впливати на факт зниження працездатності. Крім цього, враховуючи активність розвитку недержавної організаційно-правової форми соціального забезпечення за сучасних умов, на чому уже було акцентовано увагу, наприклад, у багатьох працях А.О. Гудзь [2] та інших учених, необхідно вказати і недержавний сектор як суб'єктів здійснення підтримки досліджуваної категорії осіб.

Згідно з ученою осіб зі зниженою працездатністю доцільно класифікувати залежно від установленної групи інвалідності, звідси, виділяючи: осіб зі зниженою працездатністю з I групою інвалідності; осіб зі зниженою працездатністю з II групою інвалідності; осіб зі зниженою працездатністю з III групою інвалідності. Це цілком прийнятно, хоча, як уже зазначалося вище, слід розширити їх коло за рахунок осіб похилого віку.

Особливості трудової діяльності досліджуваної групи працівників полягають у тому, що сукупність дій, які можуть виконуватись такими особами для набуття статусу працівника, можливість реалізації належних їм прав та обов'язків прямо залежить від групи інвалідності та програми реабілітації, яка для них призначена. Крім цього, факт зниження працездатності через психічний розлад впливає на можливість виконання окремих видів робіт, які залежать від установленного переліку таких, які особами зі зниженою працездатністю виконуватися не можуть через психічний розлад [1, с. 6].

Досить вдало у своїй роботі зазначає Н.В. Коляденко, що проблеми, з якими зіштовхуються особи з інвалідністю у процесі працевлаштування, зумовлюють закріплення для них на законодавчому рівні широкого кола гарантій та пільг. Серед таких проблем

виділяються – викликані об'єктивними та суб'єктивними причинами [3, с. 88]. Серед першої групи автором називаються недостатній рівень професійної підготовки та кваліфікації, що впливає із проблеми доступності для таких осіб освіти, «протекціоністську» політику держави, яка породжує невиконаність для роботодавців працевлаштовувати осіб із числа людей з інвалідністю. Натомість другу групу формують споживацькі установки самих інвалідів, психологічна залежність від соціальних служб, через які виникає психологічна неготовність розпочинати трудову діяльність. Вирішенню останніх, на думку автора, може слугувати соціальна послуга «підтримуючого працевлаштування», якою буде охоплюватися підтримка в одержанні оплачуваної роботи та закріплення на ній, можливий кар'єрний ріст [3, с. 89].

Особлива роль у процесі працевлаштування осіб із інвалідністю належить Державній службі зайнятості та МСЕК, якою проводиться експертиза, результати якої визначають міру втрати здоров'я та ступінь обмеження життєдіяльності особи, на основі цього – причини та часу його настання, орган доходить висновку про встановлення групи інвалідності та рекомендації щодо підходящих видів трудової діяльності та спеціальних умов праці, які охоплюються «індивідуальною програмою реабілітації» особи із інвалідністю, з урахуванням якої надалі центр зайнятості надає послуги із працевлаштування такій особі. Найбільшою проблемою у цьому всьому є брак належного та ефективного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування представників досліджуваної групи, що потребує вирішення [4, с. 81–82].

У контексті цього варто прислухатися до висловлюваної у спеціальній літературі пропозиції щодо створення Єдиної інформаційної бази даних осіб із інвалідністю, яка включала б у себе три частини: 1) інформацію про кількісні та якісні характеристики осіб із інвалідністю, які хотіли би потенційно працевлаштуватися; 2) дані про вакантні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю; 3) інформацію про постійний моніторинг процесів зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю [5, с. 120]. Це все забезпечить лег-

кість доступу до необхідної інформації, прозорість працевлаштування осіб з інвалідністю, дасть змогу відслідковувати результативність працевлаштування осіб з інвалідністю та ефективність роботи Державної служби зайнятості у цьому напрямі [4, с. 82].

Переходячи до юридичних гарантій, які поширюються на осіб із інвалідністю (однаково як і на осіб похилого віку) при працевлаштуванні, тобто, ті, які впливають із реалізації їхнього права на зайнятість та проходження встановленої процедури укладання трудового договору, доречно поділити їх на дві групи: 1) загальні гарантії – тобто ті, які поширюються на всіх майбутніх працівників без диференціації залежно від об'єктивних чи суб'єктивних характеристик особи, яка працевлаштовується, виду роботи тощо; 2) додаткові – тобто ті, які передбачають покращення становища, умов працевлаштування для осіб зі зниженою працездатністю, у порівнянні з іншими.

Перша група гарантій представлена широкою низкою заходів, якими можуть користуватися всі і кожен, хто працевлаштовується: сприяння у підборі підходящої роботи та працевлаштуванні на безоплатній основі згідно з покликанням, здібностями, професійною підготовкою, рівнем освіти, та з урахуванням суспільних потреб та потреб ринку праці, всіма доступними засобами, наприклад, за допомогою професійної орієнтації чи перепідготовки; б) забезпечення першим робочим місцем молоді та надання роботи за фахом молодим спеціалістам; в) існування заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Виділення гарантій другої групи зумовлене зниженою конкурентоздатністю досліджуваної категорії осіб під час працевлаштування, а тому – виникненням потреби соціального захисту у вигляді пільг.

Так, ґрунтуючись на положеннях ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», де йдеться про визначення квоти та броні робочих місць, серед найголовнішої гарантії дуже вдало І.Г. Козуб у своїй дисертації називає встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб цієї категорії у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності

штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ст. 19 Закону України № 875-ХІІ). Така вимога поширюється на усі підприємства, установи та організації, зокрема підприємства, організації громадських організацій осіб зі зниженою працездатністю, фізичних осіб, які використовують найману працю [1, с. 10–11].

Підкріплюється така законодавча вимога юридичною відповідальністю у вигляді відповідних санкцій, проте практика демонструє нам, що нині нерідко роботодавці відмовляються від прийому на роботу осіб з інвалідністю або загалом приховують реальний штат своїх працівників. Досить вдалою, утім, для вирішення описаної проблеми є пропозиція Б. Стахіва створити спеціально уповноважений орган (або покласти ці обов'язки на один з наявних державних органів), яким здійснювався би нагляд та контроль за інформацією, яка надається роботодавцями, передусім перевірка її на достовірність, з питань штату працівників, прийому на роботу осіб із категорії тих, які потребують сприяння у працевлаштуванні; контролювалось би облаштуванням спеціального робочого місця [4, с. 82].

Загалом норми, присвячені пільгам, які надаються особам з інвалідністю у сфері працевлаштування, зосереджені в Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» 21 березня 1991 року № 875-ХІІ [6] та КЗпП (в якому вони розпорочені у різних нормах: ст. 26 – про нерозповсюдження на них можливості встановлювати випробувальний термін; ст. 51 – щодо можливості встановлювати скорочений робочий час для них коштом роботодавця; ст. 55 – можливість залучати їх до роботи в нічний час тільки за згоди таких осіб та до надурочної роботи (ст. 63); ст. 60-1 – надомна робота; ст. 172 – обов'язок роботодавця «організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, установити на їхнє прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці») [7].

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» містить окремий розділ IV «Працевлаштування, освіта і професійна підготовка осіб з інвалідністю», присвячений питанням реалізації особами з інвалідністю права на праці, обов'язкам роботодавця із забезпечення необхідних умов для таких осіб, взаємодії із центрами зайнятості та можливості отримати статус безробітного, квотам робочих місць, нормативам працевлаштування, дошкільному вихованню, здобуттю освіти, зокрема – професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої тощо [6]. Незважаючи на те, що предметом правового регулювання описаних норм безпосередньо трудові відносини із особою з інвалідністю не виступають, їх наявність – важлива гарантія для покращення конкурентоспроможності представників цієї групи населення на ринку праці.

Окремо доцільно розкрити закріплену у ст. 18 Закону гарантію щодо можливості повністю або частково працювати вдома для тих осіб, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях. Така робота також знайшла закріплення у Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» та КЗпП (до речі, у ст. 60-1 «Надомна робота» серед категорій працівників, на яких поширюється така форма організації праці, працівники з інвалідністю невинувато не закріплюються, що потребує вдосконалення). Слід зазначити і те, що допоки реального чіткого механізму реалізації цієї гарантії не розроблено, така праця навіть поки не підлягає обов'язковому статистичному обліку. Не прийнятий досі спеціальний нормативний акт, яким би регулювалися питання надомної роботи в Україні.

У Законі України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV [8] розкривається зміст понять «робоче місце інваліда» і «спеціальне робоче місце інваліда», підбір яких, як зазначається в літературі, здійснюється переважно на підприємстві, в установі, організації, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, її професійних навичок та спеціальних знань, а

також з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи [9, с. 146–147].

Так, робочим місцем інваліда визнається «місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи в процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях». Водночас «спеціальне робоче місце інваліда – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи, з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного й додаткового устаткування, технічного обладнання тощо» [8].

Наступною категорією осіб зі зниженою працездатністю, як уже було доведено вище, є особи похилого віку.

Згідно з С.Г. Кузьменко: «працевлаштування літніх виступає спеціалізованою послугою відповідних служб із соціально-трудової реабілітації осіб, у яких частково знизилася працездатність» [10].

Натомість І.О. Кірнос у своїй роботі акцентує увагу на те, що тенденція на підвищення пенсійного віку в Україні спричиняє більш тривалий період трудової діяльності для осіб похилого віку. Однак наявність хронічних хвороб та погіршення здоров'я нерідко стають на заваді для таких осіб працювати з тим самим ступенем інтенсивності, як це було у молодості, що зумовлює необхідність установа для таких осіб більш сприятливих умов працевлаштування та роботи [11, с. 149].

Результати наукових досліджень вказують на те, що з віком знижується швидкість рухів, реакцій, обробки інформації, м'язова сила, фізична витривалість, можливості зору і слуху, відбуваються зміни у серцево-судинній системі, які впливають на зниження толерантності до тепла. Погіршуються показники робочої пам'яті, абстрактного мислення, уваги та загалом текучий інтелект [12, с. 187]. Однак з віком не змінюється здатність концентруватися та адаптуватися, загальне ментальне здоров'я, креативність, здатність до вирішення проблем без тиску часу тощо. Лише розвивається та покращується рівень т. зв. кристалізованого інтелекту – емпатія, лояльність, загальні та професійні знання,

вміння зосередитися на позитивному досвіді, навички спілкування та інші соціальні компетенції, зваженість в оцінці ризиків тощо [11, с. 150]. Це все вказує на можливість для такої категорії людей працювати, бути корисними та ефективними, хоча й не нівелює потреби зі створення для них особливих умов.

Особами похилого віку, згідно з Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ, визнаються «особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року» [13]. Доцільним є внесення зміни до визначення із відмовою від категорії «громадянин», адже іноземці та особи без громадянства також можуть входити до числа осіб похилого віку і пенсіонерів, зокрема.

Відповідно до ст. 11 Закону ці особи мають право на працю нарівні з іншими. Воно може додатково гарантуватися державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення. Закон закріплює заборону відмови у працевлаштуванні та звільнення за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення пенсійного віку [13].

Важливою гарантією для осіб похилого віку є закріплена у ст. 16 можливість для них отримувати послуги із професійної переорієнтації та працевлаштування, надання яких забезпечується підприємствами, які, крім цього, можуть забезпечувати, з урахуванням вікових можливостей та адаптаційних вимог, таким особам навчання за їх бажанням новим професіям.

Крім цього, особи похилого віку нарівні з іншими можуть претендувати на сприяння у працевлаштуванні державною службою зайнятості.

Згідно з Законом України «Про зайнятість» особи з інвалідністю та особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилося менше десяти років, мають право на додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, які представлені у вигляді квоти (ст. 14) [14].

Отже, цілком аргументованою є пропозиція розширити коло осіб зі зниженою працездатністю, включивши до нього окрім осіб з інвалідністю (що активно підтримується у наукових колах), також осіб похилого віку, адже їхня працездатність, вочевидь, також нижча у порівнянні з іншими категоріями працівників, проте, звичайно, це важко передати у відсотковому вираженні, як, наприклад, у випадку зі встановленням групи інвалідності МСЕК, відповідно до діючої Інструкції [15]. Це все породжує необхідність не лише розробки гарантій у сфері працевлаштування таких осіб, а й реального механізму їх реалізації.

**Висновки.** Враховуючи наведене вище одним із напрямів удосконалення становища досліджуваної категорії осіб на ринку праці в Україні можуть стати зміни до законодавства, якими б передбачалося «приспособлення» на робочому місці осіб зі зниженою працездатністю (зокрема – похилого віку), яким нині на законодавчому рівні окрема увага майже не приділяється. Можливо, це могло б знайти відображення в окремій главі проекту Трудового кодексу, яка б була присвячена праці осіб зі зниженою працездатністю, де обов'язково, крім норм, присвячених особливостям праці осіб з інвалідністю, існували б і такі, які торкалися покращення становища осіб похилого віку, які продовжують працювати.

### Література

1. Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: автореф. к.ю.н.: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2010. 20 с.
2. Гудзь А.О. Фінансування недержавного соціального забезпечення в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2019. № 58. С. 152–155.
3. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності й конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці: монографія. Київ: ППК ДСЗУ, 2014. 234 с.
4. Стахів Б. Юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні.

*Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 4. С. 81–84.

5. Верховод І.С., Леушина О.А. *Система соціально-професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів в Україні: монографія*. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2010. 156 с.

6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 21. Ст. 252.

7. Кодекс законів про працю від 17.12.1971. Відомості Верховної Ради УРСР. Додаток до № 50.

8. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.

9. Боднарук М.І., Козуб І.Г. Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю. *Право і суспільство*. 2019. № 6. С. 143–148.

10. Кузьменко С.Г. Шляхи удосконалення державної політики щодо захисту та забезпечення зайнятості осіб літнього віку. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12ksgolv.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12ksgolv.pdf).

11. Кірнос І.О. Продовження роботи у похилому віці: стратегія адаптації робочих місць. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 2. С. 148–161.

12. Crawford J.O., Graveling R.A., Cowie H.A., & Dixon K. The health safety and health promotion needs of older workers. *Occupational Medicine*. 2010. Vol. 60 (3). P. 184–192.

13. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>.

14. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради, 2013, № 24, ст. 243.

15. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності: Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 561 від 05.09.2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>.

**Referenses**

1. Kozub I.H. Legal regulation of work of persons with reduced working capacity: autoref. c.j.n.: 12.00.05; National law Acad. of Ukraine named after Yaroslav the Wise. Kharkiv, 2010. 20 c.

2. Gudz A.O. Financing of non-state social security in Ukraine. *Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*. «Law» series. 2019. № 58. P. 152–155.

3. Kolyadenko N.V. Theoretical and methodological foundations and toolkit of promoting the development of labor activity and competitiveness of disabled people in the labor market: monograph. Kyiv: IPK DSZU, 2014. 234 p.

4. Stakhiv B. Legal guarantees of employment of youth with disabilities in Ukraine. *Entrepreneurship, economy and law*. 2017. № 4. P. 81–84.

5. Verkhovod I.S., Leushyna O.A. *System of socio-professional rehabilitation and employment of disabled people in Ukraine: monograph*. Melitopol: Color Print LLC, 2010. 156 p.

6. On the basics of social protection of persons with disabilities in Ukraine: Law of Ukraine dated March 21, 1991 № 875-XII. Information of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR. 1991. № 21. Art. 252.

7. Code of Labor Laws dated 12.17.1971. Information of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR. Addendum to № 50.

8. On rehabilitation of persons with disabilities in Ukraine: Law of Ukraine dated October 6, 2005

№ 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.

9. Bodnaruk M.I., Kozub I.G. Regarding the protection of labor rights of persons with disabilities. *Law and Society*. 2019. № 6. P. 143–148.

10. Kuzmenko S.G. Ways of improving state policy regarding the protection and provision of employment for the elderly. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12ksgolv.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12ksgolv.pdf).

11. Kirnos I.O. Continuing to work in old age: a strategy for workplace adaptation. *Herald of socioeconomic research*. 2018. № 2. P. 148–161.

12. Crawford J.O., Graveling R.A., Cowie H.A., & Dixon K. The health safety and health promotion needs of older workers. *Occupational Medicine*. 2010. Vol. 60 (3). P. 184–192.

13. On the basic principles of social protection of labor veterans and other senior citizens in Ukraine: Law of Ukraine dated December 16, 1993 № 3721-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>.

14. On employment of the population: Law of Ukraine dated 07.05.2012 № 5067-VI. Bulletin of the Verkhovna Rada, 2013, № 24, Art. 243.

15. On the approval of the Instruction on the establishment of disability groups: Order of the Ministry of Health of Ukraine № 561 dated September 5, 2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>.

**FEATURES OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES  
AND PERSONS WITH REDUCED WORKABILITY**

National Aviation University  
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine  
E-mail: Stadnichenko0401@gmail.com

**Purpose:** article examines the specifics of employment of persons with disabilities and persons with reduced working capacity. It is emphasized that the employment of these categories of citizens is an important aspect of their social and economic integration. The article defines the basic rights of persons with disabilities and persons with reduced working capacity in the field of work, as well as the specifics of employment of this category of citizens. The article also discusses measures that can contribute to increasing the level of employment of persons with disabilities and persons with reduced working capacity. To investigate the current state of social reforms and their impact on social security in Ukraine, in particular, paying attention to European social standards as potential guidelines for the newest model of sources of social security law. **Research methods:** the research is based on the analysis of modern studies in the field of social reforms and uses methods of evaluation and comparative analysis. European experience and practice are studied as key components to understand the best ways to improve social security. **Results:** the study found that it is necessary to study and implement European social standards in more detail to solve the problems of efficiency, accessibility and inclusiveness of the Ukrainian social security system. Analysis of current trends in social reforms provides important guidelines for further improvements. **Discussion:** the discussion is aimed at determining specific measures to improve social security in Ukraine based on European standards. The need for a deeper study and adaptation of best practices to increase the efficiency and inclusiveness of the system is indicated. This article is distinguished by its focus on the practical application of European experience in the context of Ukrainian social reforms, creating a basis for further discussions and improvements in the field of social security in Ukraine.

The conclusion of the article is that employment of persons with disabilities and persons with reduced working capacity is an important task for society. To solve it, it is necessary to ensure the observance of the rights of this category of citizens in the field of work, as well as to develop and implement effective measures for their employment.

**Key words:** employment; persons with disabilities; persons with reduced working capacity; rights; features; measures.

Стаття надійшла до редакції 08.03.2024