

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2023.1.54>

Н. В. Гринь

здобувачка кафедри публічного та приватного права
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ІНКЛЮЗИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ПРИНЦИП «ПРИСТОСУВАННЯ» ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ДОСВІД США

У статті досліджується питання інклюзивної зайнятості та застосування принципу «пристосування» для забезпечення рівних можливостей осіб з інвалідністю на ринку праці, з акцентом на досвід Сполучених Штатів Америки. Принцип «пристосування» передбачає обов'язок роботодавців вносити розумні зміни у робочі процеси, завдання та умови праці для забезпечення повноцінної участі працівників з інвалідністю. Це дозволяє створити середовище, яке не лише усуває бар'єри для осіб з інвалідністю, але й сприяє підвищенню продуктивності та загального добробуту всіх працівників.

У статті проаналізовано впровадження цього принципу через політику, законодавчі ініціативи та програми, розроблені в США. Зокрема, розглядається діяльність Національного реабілітаційного науково-дослідного та навчального центру з інклюзивної політики зайнятості для людей з інвалідністю (DIEP RRTC), який об'єднує дослідників, державні установи, бізнес-спільноту та громадські організації для створення ефективних стратегій підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю.

Особливу увагу приділено викликам, з якими стикаються працівники з інвалідністю під час пандемії COVID-19, яка спричинила масові втрати робочих місць та змінила традиційні форми зайнятості. Розглядаються нові можливості, які відкриваються завдяки дистанційній роботі та гнучким графікам, а також виклики, що виникають у секторі самозайнятості та гіг-економіці. У статті підкреслюється необхідність адаптації робочих місць відповідно до принципу універсального дизайну, що сприяє створенню інклюзивного середовища для всіх працівників.

Здійснено аналіз політик і програм на різних рівнях – федеральному, регіональному та місцевому – з метою ідентифікації ефективних практик, які можуть бути використані для покращення умов праці осіб з інвалідністю. У статті також розглянуто роль різних зацікавлених сторін, включаючи державні органи, роботодавців, соціальні партнери та громадські організації, у процесі впровадження інклюзивної політики зайнятості.

У підсумку, наголошується на важливості підвищення обізнаності суспільства щодо прав осіб з інвалідністю та необхідності вдосконалення законодавства для забезпечення гідної праці. Запропоновано рекомендації щодо адаптації американського досвіду в інших країнах, зокрема в Україні, для створення більш інклюзивного та справедливого ринку праці. Реалізація принципу «пристосування» може стати важливим кроком до соціального прогресу, підвищення економічної активності осіб з інвалідністю та формування культури інклюзії в суспільстві.

Ключові слова: особа з інвалідністю, інклюзія, зайнятість, ринок, праці, трудові відносини, принцип пристосування, гідна праця, працівник, роботодавець.

Вступ. Інклюзивна зайнятість є важливою складовою сучасної політики соціальної інтеграції, що ґрунтується на принципах рівності та недискримінації осіб з інвалідністю. Одним із ключових елементів забезпечення інклюзії на ринку праці

є «принцип пристосування», який вимагає від роботодавців створювати умови для повної та рівноправної участі осіб з інвалідністю у трудовій діяльності. Цей принцип передбачає внесення розумних коректив до робочих завдань, графіку роботи та фізичного середовища для того, щоб працівники з інвалідністю могли ефективно

виконувати свої обов'язки. Досвід розвинутих країн, зокрема США та країн Європейського Союзу, демонструє, що принцип пристосування є важливим інструментом для подолання бар'єрів у сфері зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення рівних можливостей на ринку праці.

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

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

Сучасні дослідження демонструють, що реалізація принципу пристосування для працівників з інвалідністю є не лише економічно доцільною, але й ефективною для покращення умов праці та підвищення продуктивності. Більшість адаптацій робочого середовища потребують мінімальних або взагалі незначних витрат. Роботодавці здатні внести необхідні зміни для працівників з інвалідністю без надмірних зусиль, як у формальному, так і у неформаль-

ному порядку. Більше того, впровадження «культури пристосування» приносить численні переваги для всіх працівників та організацій загалом. Такий підхід підвищує продуктивність, сприяє позитивному моральному клімату та забезпечує тривале утримання кваліфікованих працівників.

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

У контексті тридцятиріччя прийняття Закону США про права осіб з інвалідністю (ADA) важливо переглянути майбутнє інклюзивної зайнятості та оцінити, як принцип пристосування діє у сучасному суспільстві. Цей принцип є важливою частиною інклюзивної зайнятості й відрізняється від традиційних програм професійної реабілітації, які базувалися на медичному підході до інвалідності. Історично медична модель інвалідності зосереджувалася на фізичних та психічних обмеженнях, що розглядалися як перешкода для участі в економічному житті. Люди з інвалідністю в такій системі часто залежали від рішень лікарів, реабілітологів та державних службовців [1].

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

Пандемія COVID-19 ще більше підкреслила важливість соціальної моделі

інвалідності, створивши нові виклики для зайнятості осіб з інвалідністю. У цей період люди з інвалідністю зіткнулися з найвищими показниками втрати роботи, що підкреслює необхідність впровадження більш гнучких форм праці. Важливо також враховувати, що особи з інвалідністю часто належать до інших маргіналізованих груп, таких як жінки, представники різних етнічних спільнот та люди з різними гендерними ідентичностями.

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

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

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

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

Однак загалом практика застосування розумного пристосування в Україні залишається обмеженою. Це зумовлено як недостатньою обізнаністю роботодавців про вимоги законодавства, так і відсут-

ністю чітких критеріїв щодо визначення «непропорційного чи невиправданого тягаря» для роботодавця.

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

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

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

Особливу увагу приділено впровадженню принципу «розумного пристосування», який передбачає адаптацію робочих місць відповідно до потреб працівників з інвалідністю. Дослідження підтверджують, що більшість адаптацій потребують мінімальних витрат, але водночас значно

підвищують продуктивність, моральний дух і утримання працівників на підприємствах. «Культура пристосування» сприяє створенню інклюзивного робочого середовища, що є вигідним як для працівників, так і для роботодавців [2].

Центр також займається підвищенням обізнаності щодо інклюзивних практик серед політиків, роботодавців та фахівців з управління персоналом. Заплановані заходи включають онлайн-тренінги, семінари, вебінари та навчальні програми з професійної реабілітації. Важливим аспектом є підтримка людей з інвалідністю в пошуку нових шляхів працевлаштування та розвитку кар'єри.

У довгостроковій перспективі діяльність DIER RRTC спрямована на створення науково обґрунтованих рекомендацій для вдосконалення політик і програм інклюзивної зайнятості. Особливо актуальним є дослідження впливу пандемії на можливості дистанційної роботи для осіб з інвалідністю. Дослідження показують, що хоча дистанційна робота може розширити можливості працевлаштування, вона також може посилювати нерівність в оплаті праці та обмежувати економічний розвиток працівників з інвалідністю.

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

Сучасна криза, спричинена пандемією COVID-19, призвела до катастрофічної втрати мільйонів робочих місць. Найбільш негативно це вплинуло на людей з інвалідністю. Тому важливо дослідити, як зміниться структура роботи та ставлення роботодавців до принципу розумного пристосування після відновлення економіки.

Харпур і Бланк аналізують ситуацію людей з інвалідністю, які працюють як самозайняті фрілансери. Робота на дому для них часто виконується поза межами традиційних трудових відносин, які регулюються державою. Фрілансери виконують завдання за договором і отримують оплату через онлайн-платформи. Оскільки вони діють як незалежні підрядники, вони позбавлені стандартних трудових прав та

соціальних пільг, які мають наймані працівники. Харпур і Бланк підкреслюють, що фріланс відкриває нові можливості для людей з інвалідністю, але разом із цим створює низку викликів через відсутність належного регулювання. Вони пропонують реформувати законодавство для захисту фрілансерів, особливо у світлі сучасних медичних та економічних викликів [5].

Бланк, Хісені та Алтунколь Вайз презентують результати національного дослідження різноманітності та інклюзії в юридичній сфері, проведеного разом з Американською асоціацією юристів. Опитування охопило 3590 юристів з усіх штатів США. Дослідження зосереджено на юристах з інвалідністю. Автори наголошують, що традиційні концепції різноманітності та інклюзії є занадто вузькими для вирішення проблем людей зі змішаними ідентичностями [6].

Лог і Бланк досліджують історичний досвід підтримки ветеранів армії Союзу після Громадянської війни у США. Вони виявили, що ветерани з інвалідністю XIX століття прагнули працювати на рівних умовах зі своїми здоровими колегами. Державно-приватні партнерства того часу сприяли реабілітації ветеранів, але поняття «розумного пристосування» ще не існувало. Замість цього зайнятість асоціювалася з мужністю та незалежністю. Цей досвід вплинув на формування сучасних реабілітаційних програм у XX столітті після зростання кількості виробничих травм та наслідків Першої світової війни [7].

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

Інклюзивна зайнятість та принцип «пристосування» є ключовими елементами забезпечення рівних можливостей

для осіб з інвалідністю у сфері праці. Американський досвід, представлений у програмі DIER RRTC, демонструє важливість впровадження цього принципу як у традиційні, так і нетрадиційні форми зайнятості, зокрема у гіг-економіці. Принцип пристосування передбачає створення робочого середовища, яке враховує потреби кожного працівника, забезпечуючи доступність та гнучкість завдань, що, в свою чергу, підвищує продуктивність, задоволеність роботою та тривалість зайнятості.

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

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

Список використаної літератури:

1. Blanck P. Why America is better off because of the Americans with Disabilities Act and the Individuals with Disabilities Education Act. *Touro Law Rev.* 2019. № 35. pp. 605–618.
2. Zwerling C, Whitten PS, Sprince NL, Davis CS, Wallace RB, Blanck P, et al. Workplace accommodations for people with disabilities: national health interview survey disability supplement, 1994–1995. *J Occup Environ Med.* 2003. № 45(5). pp. 517–525.
3. Практичний посібник «Процес пристосування до роботи». Матеріали Служби Бюро з питань політики зайнятості осіб з інвалідністю Міністерства праці США. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/adaptaciya-robochogo-miscya>
4. Федорович Ірина. Розумне пристосування. Від теорії до практики. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf>
5. Harpur P, Blanck P. Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response. *J Occup Rehabil.* 2020.
6. Blanck P, Hyseni F, Altunkol Wise F. Diversity and inclusion in the American legal profession: workplace accommodations for lawyers with disabilities and lawyers who identify as LGBTQ+. *J Occup Rehabil.* 2020.
7. Logue L, Blanck P. "Benefit of the doubt": African-American Civil War veterans and pensions. *J Interdiscip Hist.* 2008. xxxviii(3). pp. 377–399.

Gryn N. V. Inclusive employment and the principle of "accommodation" for people with disabilities: the US experience

The article examines the issue of inclusive employment and the application of the "accommodation" principle to ensure equal opportunities for persons with disabilities in the labor market, with a focus on the experience of the United States of America. The principle of "accommodation" requires employers to make reasonable changes to work processes, tasks and working conditions to ensure the full participation of employees with disabilities. This allows for the creation of an environment that not only removes barriers for persons with disabilities, but also contributes to the productivity and overall well-being of all employees.

The article analyzes the implementation of this principle through policies, legislative initiatives and programs developed in the United States. In particular, the activities of the National Rehabilitation Research and Training Center for Inclusive Employment Policy for People with Disabilities (DIER RRTC), which brings together researchers, government agencies, the business community and NGOs to create effective strategies to support the employment of people with disabilities, are discussed.

Particular attention is paid to the challenges faced by workers with disabilities during the COVID-19 pandemic, which has caused massive job losses and changed traditional forms of employment. New opportunities offered by remote work and flexible schedules are discussed, as well as challenges in the self-employment sector and the gig economy. The article emphasizes the need to adapt workplaces in accordance with the principle of universal design, which contributes to the creation of an inclusive environment for all employees.

The article analyzes policies and programs at various levels - federal, regional and local - to identify effective practices that can be used to improve the working conditions of people with disabilities. The article also examines the role of various stakeholders, including government agencies, employers, social partners, and civil society organizations, in the process of implementing inclusive employment policies.

The author emphasizes the importance of raising public awareness of the rights of persons with disabilities and the need to improve legislation to ensure decent work. Recommendations are offered on how to adapt the American experience in other countries, including Ukraine, to create a more inclusive and fair labor market. Implementation of the principle of "accommodation" can be an important step towards social progress, increasing the economic activity of persons with disabilities and creating a culture of inclusion in society.

Key words: *person with disability, inclusion, employment, labor market, labor relations, principle of accommodation, decent work, employee, employer.*