МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-психологічної освіти та фізичної культури
Кафедра соціальної педагогіки, соціальної роботи та консультування

Допущено до захисту
« » травня 2026 р.
В.о. зав. кафедри
_____ Галина БОНДАРЕНКО

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

«СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД У ПРОЦЕСІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ»

Виконав студент IV курсу, з/41 групи
освітньої програми «Соціальне забезпечення»
спеціальності 232 Соціальне забезпечення
Коваленко Владислав Володимирович

Науковий керівник – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки, соціальної роботи та консультування,
Матрос Ольга Олександрівна

Умань – 2026

АНОТАЦІЯ

Коваленко В.В. Соціальний супровід у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю.

Кваліфікаційна робота першого (бакалаврського) рівня вищої освіти на правах рукопису. Спеціальність 232 Соціальне забезпечення. Умань, 2026.

У роботі досліджено особливості соціального супроводу у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю, визначено основні напрями діяльності соціального працівника щодо сприяння зайнятості та професійної адаптації цієї категорії населення. Проаналізовано нормативно-правову базу України у сфері соціального захисту та працевлаштування осіб з інвалідністю, а також сучасний стан їх інтеграції на ринок праці. Особливу увагу приділено проблемам і бар'єрам, що виникають у процесі працевлаштування, та шляхам їх подолання засобами соціальної роботи.

Актуальність роботи зумовлена необхідністю забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю у сфері праці, підвищення рівня їх соціальної адаптації та інтеграції у суспільство. Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та практичному аналізі особливостей соціального супроводу у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю.

У дослідженні використано методи аналізу наукової літератури, нормативно-правових документів, анкетування, інтерв'ювання та статистичного аналізу. Одержані результати дали змогу визначити основні труднощі працевлаштування осіб з інвалідністю, охарактеризувати роль соціального працівника та розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення взаємодії соціальних служб, роботодавців і державних установ у сфері зайнятості осіб з інвалідністю.

Ключові слова: особи з інвалідністю, працевлаштування, ринок праці, інклюзивна зайнятість, підтримане працевлаштування, соціальний супровід, соціальна інтеграція, рівні можливості.

ABSTRACT

Kovalenko V.V. Social support in the process of employment of persons with disabilities.

Bachelor's qualification thesis submitted in manuscript form. Specialty 232 Social Security. Uman, 2026.

The paper examines the features of social support in the process of employment of persons with disabilities, identifies the main areas of activity of a social worker in promoting employment and professional adaptation of this category of the population. The regulatory and legal framework of Ukraine in the field of social protection and employment of persons with disabilities, as well as the current state of their integration into the labor market, is analyzed. Particular attention is paid to the problems and barriers that arise in the process of employment, and ways to overcome them by means of social work.

The relevance of the work is due to the need to ensure equal opportunities for persons with disabilities in the labor sphere, increase the level of their social adaptation and integration into society. The purpose of the study is to theoretically substantiate and practically analyze the features of social support in the process of employment of persons with disabilities.

The study used methods of analysis of scientific literature, regulatory and legal documents, questionnaires, interviews and statistical analysis. The results obtained made it possible to identify the main difficulties in the employment of persons with disabilities, characterize the role of a social worker and develop practical recommendations for improving the interaction of social services, employers and state institutions in the field of employment of persons with disabilities.

Keywords: persons with disabilities, employment, labor market, inclusive employment, supported employment, social support, social integration, equal opportunities.

ЗМІСТ

ВСТУП…….. **5**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ПРОЦЕСІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ …….. 11

1.1 Поняття та сутність соціального супроводу осіб з інвалідністю.. 11

1.2 Нормативно-правове забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та їх соціально-правовий статус …… 15

1.3. Сучасні моделі та підходи до працевлаштування осіб з інвалідністю ……. 25

1.4. Проблеми та бар'єри у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні …… 31

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ПРОЦЕСІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ……... 36

2.1. Роль соціального працівника у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю …… **36**

2.2. Дослідно-експериментальна робота з вивчення оцінки ефективності соціального супроводу у працевлаштуванні осіб з інвалідністю …….. 42

2.3. Рекомендації щодо вдосконалення соціального супроводу осіб з інвалідністю ……..... 46

ВИСНОВКИ…… 48

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….. 53

ДОДАТКИ…… 58

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах розвитку українського суспільства особливої актуальності набувають питання соціального захисту та інтеграції осіб з інвалідністю. Забезпечення рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від стану здоров'я, є важливим показником демократичності та соціальної спрямованості держави. Однією з ключових проблем, з якою стикаються особи з інвалідністю, є обмежений доступ до ринку праці, що значною мірою ускладнює їхню соціальну адаптацію, самореалізацію та економічну незалежність.

Попри наявність нормативно-правової бази та державних програм підтримки, проблема працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні залишається актуальною. За статистичними даними, із близько 3 мільйонів осіб з інвалідністю працевлаштовані лише близько 420 тисяч, що становить трохи більше 16%, тоді як у країнах Європейського Союзу цей показник перевищує 50% . Така ситуація свідчить про наявність значних бар'єрів як соціально-економічних, так і психологічних та інституційних, що ускладнюють доступ цієї категорії населення до ринку праці.

Працевлаштування осіб з інвалідністю є не лише економічним, а й соціальним питанням, яке потребує комплексного підходу. Важливу роль у цьому процесі відіграє соціальний супровід, що передбачає надання індивідуалізованої допомоги, підтримки та консультування на всіх етапах працевлаштування – від професійної орієнтації до адаптації на робочому місці. Соціальний супровід сприяє подоланню бар'єрів, які виникають у процесі пошуку роботи, підвищує конкурентоспроможність осіб з інвалідністю та забезпечує їх успішну інтеграцію в суспільство.

Актуальність дослідження посилюється також сучасними змінами у законодавстві України. Зокрема, з 2026 року впроваджено нові підходи до працевлаштування осіб з інвалідністю, які передбачають обов'язковий соціальний супровід на робочому місці, розширення можливостей зайнятості

та підвищення відповідальності роботодавців. Це свідчить про перехід від формального забезпечення прав до практичної підтримки інтеграції осіб з інвалідністю у трудову сферу.

Важливість теми дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення механізмів соціальної підтримки осіб з інвалідністю у сфері зайнятості, підвищення ефективності діяльності соціальних служб та впровадження інноваційних підходів до соціального супроводу. Незважаючи на наявність нормативно-правової бази, проблема працевлаштування цієї категорії населення залишається недостатньо вирішеною, що обумовлює потребу в її подальшому науковому осмисленні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика соціального супроводу у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю посідає важливе місце у сучасних дослідженнях українських науковців у галузі соціальної роботи, соціальної політики та педагогіки. У наукових працях наголошується, що ефективне працевлаштування осіб з інвалідністю неможливе без комплексної системи підтримки, яка охоплює всі етапи від професійної орієнтації до адаптації на робочому місці та подальшого утримання зайнятості.

Дослідники підкреслюють, що соціальний супровід слід розглядати як інтегровану технологію соціальної роботи, спрямовану на подолання бар'єрів (соціальних, психологічних, інформаційних та інституційних), які перешкоджають повноцінній участі осіб з інвалідністю у трудовій діяльності. Особлива увага приділяється індивідуалізації підходів, що передбачає врахування особливостей функціональних обмежень, професійних інтересів та життєвих обставин клієнта [2].

У працях Н. Коляди та О. Кравченко соціальний супровід розглядається як складова професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Автори акцентують увагу на важливості поєднання соціально-педагогічних, психологічних та організаційних заходів, спрямованих на формування готовності до праці та забезпечення успішної інтеграції у трудове

середовище. Значну роль при цьому відіграє міжвідомча взаємодія соціальних служб, центрів зайнятості та роботодавців.

О. Палій досліджує соціальний супровід як механізм соціальної інтеграції, підкреслюючи його значення у формуванні конкурентоспроможності осіб з інвалідністю на ринку праці. Автор наголошує на необхідності розвитку інституту наставництва, професійного консультування та підтримки у процесі адаптації на робочому місці.

У наукових розвідках І. Гнибіденка та Т. Колєснік увага зосереджується на соціально-економічних аспектах супроводу, зокрема на ролі державної політики у створенні умов для зайнятості осіб з інвалідністю. Дослідники відзначають, що ефективність соціального супроводу значною мірою залежить від наявності дієвих стимулів для роботодавців, розвитку інклюзивного середовища праці та доступності послуг професійної реабілітації.

Л. Коваль у своїх працях аналізує технології соціального супроводу, виокремлюючи такі його ключові компоненти, як оцінка потреб клієнта, розробка індивідуального плану працевлаштування, супровід під час пошуку роботи, а також підтримка у період адаптації. Автор підкреслює, що саме системність і безперервність супроводу забезпечують стійкість результатів працевлаштування.

Суттєвий внесок у дослідження інклюзивних підходів зробили О. Продіус та Л. Красіловська, які аналізують працевлаштування осіб з інвалідністю в контексті інклюзивного економічного розвитку. Науковці наголошують на збереженні значних бар’єрів у доступі до зайнятості, а також обґрунтовують необхідність впровадження сучасних моделей управління персоналом, адаптації робочих місць та створення умов для професійного розвитку таких працівників .

У правовому аспекті важливими є дослідження М. Бук та А. Полянського, які аналізують нормативно-правові механізми забезпечення права на працю осіб з інвалідністю. Зокрема, розглядаються такі моделі

державної політики, як квотування робочих місць та антидискримінаційний підхід, що передбачає стимулювання роботодавців і впровадження принципів рівності та недискримінації .

Теоретико-методологічні засади зайнятості осіб з інвалідністю досліджуються у працях Г. Бойківської, С. Гладун та О. Кутні, які систематизують підходи до визначення понять інвалідності, аналізують державну політику у сфері зайнятості та окреслюють шляхи подолання існуючих проблем на ринку праці

Таким чином, аналіз сучасних досліджень українських науковців свідчить, що соціальний супровід у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю розглядається як ключовий інструмент забезпечення їх ефективної інтеграції у ринок праці. Водночас науковці відзначають необхідність удосконалення практичних механізмів його реалізації, розширення спектра соціальних послуг та посилення координації між усіма суб'єктами, залученими до цього процесу.

Тому важливість та необхідність наукової розробки обраної проблеми, її глибокого й послідовного розв'язання на рівні соціальної теорії та практики зумовили вибір теми бакалаврської роботи: **«Соціальний супровід у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю».**

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування сутності соціального супроводу та дослідження його особливостей у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю, а також розробка практичних рекомендацій щодо підвищення його ефективності.

Відповідно до мети визначені наступні **завдання дослідження:**

1. Розкрити поняття та сутність соціального супроводу осіб з інвалідністю.
2. Проаналізувати нормативно-правове забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та їх соціально-правовий статус.

3. Охарактеризувати сучасні моделі та підходи до працевлаштування осіб з інвалідністю.

4. Визначити проблеми та бар'єри у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні.

5. Провести дослідно-експериментальну роботу з вивчення оцінки ефективності соціального супроводу у працевлаштуванні осіб з інвалідністю та надати рекомендації щодо вдосконалення їх соціально-правового становища.

Об'єкт дослідження – соціальна робота з особами з інвалідністю.

Предмет дослідження – соціальний супровід у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація наукових джерел і нормативно-правових актів з проблеми соціального супроводу та працевлаштування осіб з інвалідністю з метою уточнення сутності основних понять і виявлення сучасних підходів до їх реалізації; емпіричні – спостереження за процесом соціального супроводу осіб з інвалідністю у сфері зайнятості, анкетування та інтерв'ювання отримувачів соціальних послуг і фахівців соціальної сфери з метою визначення ефективності існуючих практик та виявлення основних проблем працевлаштування; аналітичні – аналіз практичного досвіду діяльності соціальних служб і центрів зайнятості щодо супроводу осіб з інвалідністю; методи обробки результатів дослідження – кількісний та якісний аналіз отриманих даних, їх узагальнення та інтерпретація з метою формулювання грунтоних висновків і рекомендацій.

Експериментальна база дослідження. Експериментальною базою для проведення дослідження було обрано Уманську філію Черкаського обласного центру зайнятості.

Теоретична значущість дослідження полягає в уточненні та систематизації наукових підходів до розуміння соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування, розкритті його сутності, змісту та

особливостей реалізації в системі соціального забезпечення. Узагальнені в роботі положення поглиблюють наукові уявлення про роль соціального супроводу як важливого інструменту сприяння зайнятості осіб з інвалідністю та можуть бути використані для подальших наукових досліджень у сфері соціальної роботи та соціального забезпечення.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання його результатів у діяльності центрів соціальних служб, центрів зайнятості, органів соціального захисту населення та громадських організацій, що працюють з особами з інвалідністю. Розроблені в роботі положення та рекомендації можуть бути застосовані для вдосконалення організації соціального супроводу у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю, підвищення ефективності їхньої професійної інтеграції та соціальної адаптації. Крім того, матеріали дослідження можуть бути використані у навчальному процесі закладів вищої освіти при підготовці фахівців зі спеціальностей «Соціальне забезпечення» та «Соціальна робота».

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження висвітлювалися у виступах на конференціях і семінарах різного рівня, а саме: *всеукраїнських* – «Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти» (29 травня 2026, м. Умань); «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи» (19 листопада 2025, м. Умань) та у збірнику наукових праць здобувачів вищої освіти факультету соціально-психологічної освіти та фізичної культури, випуск 3 (травень 2026 р.).

Публікації автора за темою дослідження. Результати дослідження висвітлено у 2 публікаціях, з них 1 стаття одноосібна публікація автора та 1 тези доповідей у співавторстві.

Структура роботи. Бакалаврська робота, складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, 2 додатків на 4 сторінках. Загальний обсяг роботи – 61 сторінки. Основний текст – 52 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ПРОЦЕСІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

1.1. Поняття та сутність соціального супроводу осіб з інвалідністю.

Соціальний супровід є однією з базових та водночас найбільш комплексних технологій сучасної соціальної роботи, що спрямована на довготривалу підтримку осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги для відновлення або розвитку соціального функціонування. У контексті розвитку системи соціального забезпечення в Україні соціальний супровід набуває особливого значення як інструмент практичної реалізації соціальної політики держави щодо вразливих категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю.

У науковому дискурсі соціальний супровід трактується як цілісний процес професійної взаємодії соціального працівника з клієнтом, що передбачає не одноразове надання послуг, а системну, поетапну та індивідуалізовану роботу, спрямовану на вирішення соціальних, психологічних, економічних та інших проблем особи. Він включає комплекс заходів: первинну оцінку потреб, розробку індивідуального плану допомоги, координацію послуг, моніторинг змін та оцінку результатів [9].

Сутність соціального супроводу полягає у створенні умов для поступового відновлення або формування здатності особи самостійно долати життєві труднощі. Важливо, що соціальний супровід не підміняє самостійність клієнта, а навпаки спрямований на її розвиток, формування життєстійкості, соціальної активності та відповідальності. У цьому контексті соціальний працівник виступає не як контролюючий суб’єкт, а як партнер, консультант і координатор допомоги [8].

У системі соціальної роботи соціальний супровід базується на низці принципів, серед яких ключовими є:

- **принцип індивідуального підходу**, що передбачає врахування особливостей кожного клієнта;

- **принцип добровільності**, який означає участь особи у програмах супроводу за її згодою;
- **принцип конфіденційності**, що гарантує захист особистої інформації;
- **принцип комплексності**, який забезпечує залучення різних фахівців та служб;
- **принцип партнерства**, що ґрунтується на рівноправній взаємодії між соціальним працівником і клієнтом [37].

Особливістю соціального супроводу є його міжвідомчий та міждисциплінарний характер. У процесі його реалізації можуть бути залучені не лише соціальні працівники, а й психологи, юристи, медичні працівники, фахівці служби зайнятості, представники освітніх установ та громадських організацій. Така взаємодія забезпечує комплексне вирішення проблем клієнта та підвищує ефективність соціальної підтримки.

Функціонально соціальний супровід виконує кілька важливих завдань та функцій:

- Діагностична функція полягає у виявленні потреб і проблем клієнта;
- планувальна – у розробці індивідуального плану допомоги;
- координаційна – у забезпеченні взаємодії різних установ;
- підтримувальна – у наданні психологічної та соціальної допомоги;
- реабілітаційна – у відновленні соціальних навичок;
- інтеграційна – у сприянні включенню особи в суспільне життя та трудову діяльність [44].

Особливо важливим є застосування соціального супроводу щодо осіб з інвалідністю, оскільки ця категорія населення часто стикається з бар’єрами у сфері освіти, праці, соціальної взаємодії та доступу до послуг. У цьому випадку соціальний супровід виступає інструментом не лише соціальної підтримки, а й активної інтеграції, зокрема у процесі працевлаштування. Він

включає професійну орієнтацію, допомогу у пошуку роботи, взаємодію з роботодавцями, адаптацію на робочому місці та подальший супровід у процесі трудової діяльності.

Соціальний супровід осіб з інвалідністю є важливою складовою системи соціального забезпечення та соціальної роботи, спрямованою на підтримку, відновлення та розвиток соціального функціонування цієї категорії населення. Його значення особливо зростає в умовах необхідності забезпечення рівних прав і можливостей для осіб з інвалідністю, зокрема у сферах освіти, зайнятості, соціальної інтеграції та самореалізації.

У загальному розумінні соціальний супровід осіб з інвалідністю – це комплексна, тривала та індивідуалізована система професійних заходів соціальної підтримки, що здійснюється соціальними працівниками та іншими фахівцями з метою допомоги особі у подоланні соціальних, психологічних, економічних та фізичних бар'єрів. Його головною метою є створення умов для максимально можливої самостійності, інтеграції в суспільство та підвищення якості життя осіб з інвалідністю.

Сутність соціального супроводу полягає у переході від разової допомоги до системної, довготривалої взаємодії з клієнтом, яка охоплює всі сфери його життєдіяльності. Такий підхід передбачає не лише надання соціальних послуг, а й координацію діяльності різних установ — соціальних служб, центрів зайнятості, медичних закладів, освітніх установ та громадських організацій.

Соціальний супровід осіб з інвалідністю базується на індивідуальному підході, що враховує характер і ступінь інвалідності, соціальні умови проживання, рівень освіти, професійні навички, психологічний стан та потреби конкретної особи. Важливим принципом є також партнерська взаємодія між соціальним працівником і клієнтом, що передбачає активну участь самої особи у процесі планування та реалізації заходів підтримки [40].

У структурі соціального супроводу можна виокремити кілька ключових етапів:

- виявлення та оцінка потреб особи з інвалідністю;
- розробка індивідуального плану соціального супроводу;
- реалізація комплексу соціальних, психологічних, правових та інших заходів;
- моніторинг і корекція процесу супроводу;
- оцінка результатів та визначення подальших кроків підтримки.

Особливістю соціального супроводу осіб з інвалідністю є його міждисциплінарний характер. У процесі його реалізації залучаються соціальні працівники, психологи, лікарі, юристи, фахівці з працевлаштування, реабілітологи та інші спеціалісти. Така взаємодія забезпечує комплексний підхід до вирішення проблем клієнта та сприяє більш ефективній соціальній інтеграції.

Сутність соціального супроводу також полягає у забезпеченні рівного доступу осіб з інвалідністю до соціальних благ і послуг, у подоланні бар'єрів соціальної ізоляції та дискримінації, а також у формуванні умов для їхньої активної участі в суспільному житті. Важливою складовою є сприяння працевлаштуванню, професійній реабілітації та адаптації на робочому місці, що дозволяє підвищити рівень економічної незалежності цієї категорії населення.

Отже, соціальний супровід осіб з інвалідністю слід розглядати як цілісну систему професійної діяльності, спрямовану на підтримку життєдіяльності, розвиток потенціалу та інтеграцію особи в суспільство. Його сутність полягає не лише у наданні допомоги, а й у створенні умов для максимально можливої самостійності та повноцінної участі осіб з інвалідністю у соціальному, економічному та культурному житті суспільства.

У сучасних умовах соціальний супровід є одним із ключових механізмів реалізації соціального забезпечення та захисту вразливих груп населення, зокрема осіб з інвалідністю.

1.2. Нормативно-правове забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та їх соціально-правовий статус.

Нормативно-правове забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні становить комплекс законодавчих актів, які регулюють реалізацію права на працю, створення рівних можливостей у сфері зайнятості та запровадження механізмів соціальної підтримки цієї категорії населення. Воно ґрунтується на Конституції України, міжнародних договорах, ратифікованих державою, а також спеціальних законах та підзаконних нормативних актах.

Базовим документом є Конституція України [20], яка закріплює принцип рівності всіх громадян (стаття 24) та гарантує право на працю (стаття 43). Держава зобов'язується створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, забезпечувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, а також захищати громадян від незаконного звільнення.

Ключовим спеціальним нормативним актом є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [31]. Він визначає державну політику у сфері соціального захисту та зайнятості осіб з інвалідністю.

Основні положення закону щодо працевлаштування включають:

- право осіб з інвалідністю на працю з урахуванням індивідуальних програм реабілітації;
- обов'язок держави створювати умови для професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування;
- встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (4% середньооблікової чисельності працівників для роботодавців);
- стимулювання роботодавців до створення спеціальних робочих місць;
- забезпечення доступності робочого середовища [31].

Кодекс законів про працю України регулює загальні трудові відносини, які також поширюються на осіб з інвалідністю. Важливими є положення щодо:

- заборони дискримінації у сфері праці (ст. 2-1);
- гарантій при працевлаштуванні;
- можливості встановлення неповного робочого часу;
- створення полегшених умов праці відповідно до стану здоров'я [17].

У Законі України «Про зайнятість населення» визначено механізми сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, зокрема:

- надання соціальних послуг у сфері працевлаштування;
- професійна орієнтація та навчання;
- підтримка роботодавців, які створюють робочі місця для осіб з інвалідністю;
- сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності.

Важливе значення має Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [32], який передбачає:

- професійну, соціальну та медичну реабілітацію;
- складання індивідуальної програми реабілітації (ІПР), яка є обов'язковою для врахування при працевлаштуванні;
- забезпечення адаптації особи до трудової діяльності.

До важливих підзаконних актів належать:

- постанови Кабінету Міністрів України щодо порядку працевлаштування осіб з інвалідністю;
- порядок забезпечення робочих місць спеціальними засобами;
- нормативи фінансування програм соціального захисту;
- державні програми підтримки зайнятості та інклюзії.

Нормативно-правова база України у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю також базується на міжнародних стандартах, зокрема:

- Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (ст. 27) [21];
- конвенціях Міжнародної організації праці;

- Європейській соціальній хартії [12].

Ці документи зобов’язують державу забезпечувати рівний доступ до ринку праці, створення безбар’єрного середовища та впровадження політики недискримінації.

Таким чином, нормативно-правове забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні є багаторівневою системою, що включає конституційні гарантії, спеціальні закони, трудове законодавство та міжнародні стандарти. Воно спрямоване на забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості, створення умов для професійної реалізації та соціальної інтеграції осіб з інвалідністю. Водночас ефективність реалізації цих норм значною мірою залежить від практичного механізму їх впровадження, де важливу роль відіграє соціальний супровід у процесі працевлаштування.

Соціально-правовий статус осіб з інвалідністю є важливою правовою та соціальною категорією, що визначає їхнє становище в суспільстві, обсяг прав, свобод, гарантій та механізмів державної підтримки. У контексті теми дослідження цей статус виступає базовою передумовою реалізації права на працю та отримання соціальних послуг.

Особи з інвалідністю в Україні є повноправними суб’єктами права та володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, які закріплені Конституцією України, законами, зокрема Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», а також міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України. Такий підхід відповідає принципам рівності та недискримінації, які є базовими у сучасній системі соціального забезпечення.

Законодавство України гарантує особам з інвалідністю реалізацію широкого спектра прав, що охоплюють усі сфери життєдіяльності. До основних з них належать:

- право на життя, рівність перед законом та захист від дискримінації;
- право на доступ до правосуддя;
- право на свободу та особисту недоторканість;
- право на свободу від катувань, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження;
- право на захист від експлуатації, насильства та наруги;
- право на свободу пересування та громадянство;
- право на індивідуальну мобільність;
- право на освіту;
- право на охорону здоров'я;
- право на працю та зайнятість [34].

Особливе значення серед них має право на працю, оскільки воно безпосередньо пов'язане з процесом соціального супроводу у сфері працевлаштування та забезпечує економічну незалежність і соціальну інтеграцію осіб з інвалідністю.

Держава гарантує особам з інвалідністю систему матеріального, соціально-побутового та медичного забезпечення, яка реалізується у таких формах:

- грошові виплати (пенсії, державні допомоги, одноразові компенсації);
- забезпечення лікарськими засобами, технічними та іншими допоміжними засобами реабілітації;
- надання послуг з медичної, соціальної, трудової та професійної реабілітації;
- побутове та соціальне обслуговування [33].

Такі заходи спрямовані на підтримку життєдіяльності осіб з інвалідністю та створення умов для їхньої соціальної адаптації.

Відповідно до законодавства, особи з інвалідністю, які не отримують пенсію та постійно проживають на території України, мають право на державну соціальну допомогу.

Допомога на догляд призначається:

- особам з інвалідністю внаслідок війни з числа військовослужбовців та інших осіб, яким призначено пенсію по інвалідності;
- особам з інвалідністю I групи;
- особам з інвалідністю II або III групи, які є одинокими та за висновком лікарсько-консультативної комісії потребують постійного стороннього догляду.

Особи з інвалідністю та діти з інвалідністю мають право на низку медичних пільг. Зокрема:

- безоплатне або пільгове отримання лікарських засобів за рецептами лікаря (залежно від групи інвалідності);
- безоплатне забезпечення санаторно-курортним лікуванням за наявності медичних показань;
- часткову оплату лікарських засобів для осіб I та II групи інвалідності (50% вартості при амбулаторному лікуванні) [28].

Законодавством передбачено пільги на проїзд:

- безоплатний проїзд у міському пасажирському транспорті (крім таксі) для осіб з інвалідністю I та II групи, дітей з інвалідністю та осіб, що їх супроводжують;
- 50% знижка вартості проїзду на внутрішніх маршрутах залізничного, автомобільного, повітряного, морського та річкового транспорту.

Особи з інвалідністю забезпечуються житлом у порядку, визначеному чинним законодавством. Вони мають:

- переважне право на поліпшення житлових умов;
- право на участь у житлових програмах держави та місцевих органів влади;

- захист від дискримінації у сфері житлового забезпечення.

Особи з інвалідністю I та II групи мають право на позачергове обслуговування у:

- касах транспорту;
- закладах, установах та організаціях усіх форм власності, що надають послуги населенню.

Ключовим елементом соціально-правового статусу є закріплене законодавством право осіб з інвалідністю на працю. Зокрема, держава створює умови для їх зайнятості, включаючи професійну реабілітацію, підготовку та перепідготовку, а також сприяє працевлаштуванню шляхом встановлення нормативу робочих місць для роботодавців. Так, для підприємств, установ та організацій встановлено обов'язковий норматив 4% робочих місць від середньооблікової чисельності працівників для працевлаштування осіб з інвалідністю (або одне робоче місце, якщо працює від 8 до 25 осіб) [31].

Важливою складовою правового статусу є також принцип недискримінації. Законодавство України забороняє необґрунтовану відмову у працевлаштуванні через інвалідність, якщо особа здатна виконувати трудові функції. Крім того, передбачено право на доступ до дистанційної або надомної роботи, що особливо актуально для осіб з обмеженою мобільністю.

Право на працю осіб з інвалідністю є одним із ключових елементів міжнародної системи захисту прав людини. Воно закріплене у низці міжнародно-правових актів, які формують стандарти рівності, недискримінації та інклюзії у сфері зайнятості. Ці документи мають важливе значення для України, оскільки відповідно до Конституції України ратифіковані міжнародні договори є частиною національного законодавства.

Найважливішим міжнародним документом у сфері захисту прав осіб з інвалідністю є Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.), ратифікована Україною у 2009 році.

Стаття 27 Конвенції безпосередньо гарантує право осіб з інвалідністю на працю на рівних засадах з іншими. Вона передбачає: заборону дискримінації у сфері зайнятості;

- право на справедливі та сприятливі умови праці;
- рівну винагороду за працю рівної цінності;
- безпечні та здорові умови праці;
- доступ до професійної орієнтації, технічної та професійної підготовки;
- сприяння працевлаштуванню в державному та приватному секторах;
- розвиток можливостей для самозайнятості та підприємництва [21].

Особливий акцент зроблено на необхідності створення «розумного пристосування» робочих місць, тобто адаптації умов праці до індивідуальних потреб особи з інвалідністю.

У статті 23 Загальної декларації прав людини (1948 р.) проголошується право кожної людини на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, а також захист від безробіття. Хоча документ не містить окремих положень щодо осіб з інвалідністю, його норми є універсальними та поширюються на всіх без винятку [14].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), зокрема статті 6 закріплено право кожної людини на працю, включаючи право на можливість заробляти на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [29].

Стаття 7 визначає право на справедливі та сприятливі умови праці, а стаття 9 право на соціальне забезпечення. Ці положення є основою для формування інклюзивної політики зайнятості осіб з інвалідністю.

Особливе значення мають акти Міжнародної організації праці (МОП):

- Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), яка забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, включаючи дискримінацію за ознакою інвалідності [22];
- Конвенція МОП № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (1983 р.), яка зобов'язує держави розробляти та впроваджувати політику професійної реабілітації та сприяння зайнятості осіб з інвалідністю на рівних умовах з іншими громадянами [23].

Ще одним важливим міжнародним документом є Європейська соціальна хартія (переглянута, 1996 р.), яка закріплює право осіб з інвалідністю на незалежність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. Зокрема, вона передбачає:

- право на професійну підготовку;
- право на працевлаштування з урахуванням індивідуальних можливостей;
- необхідність адаптації робочого середовища;
- підтримку зайнятості у відкритому ринку праці [12].

В Україні на 2026 рік діє оновлена система підтримки роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю, що координується Міністерством економіки та Міністерством соціальної політики через Державну службу зайнятості. Основні напрямки підтримки включають компенсації за облаштування робочих місць, покриття витрат на оплату праці та гранти на створення бізнесу.

Компенсація за облаштування робочого місця (інклюзивне робоче місце) передбачається державою відшкодування витрат на придбання спеціальних засобів, меблів, обладнання для адаптації робочого місця під потреби особи з інвалідністю.

На 2026 рік встановлено такі розміри компенсації:

- I група інвалідності: до 129 705 грн (15 мінімальних зарплат).
- II група інвалідності: до 86 470 грн (10 мінімальних зарплат) [10].

Отримати компенсацію можна подавши заяву через портал «Дія» або звернутися до центру зайнятості протягом 90 днів з моменту працевлаштування. Роботодавці можуть отримати фінансову допомогу при працевлаштуванні зареєстрованих безробітних з-поміж осіб з інвалідністю. Сума: 50% фактичних витрат на оплату праці, але не більше мінімальної заробітної плати (з 1 січня 2026 р. – 8647 грн) тривалість 6 місяців протягом року.

Компенсація за працевлаштування ВПО з інвалідністю – якщо роботодавець бере на роботу внутрішньо переміщену особу (ВПО) з інвалідністю, діє підвищена компенсація, зокрема 1 мінімальна заробітна плата (8647 грн у 2026 р.), тривалістю до 6 місяців (загальна).

Також діє і Грантова підтримка (програма «Власна справа»), згідно якою роботодавці можуть отримати гранти на створення нових робочих місць, зокрема, якщо вони працевлаштовують осіб з інвалідністю. Сума гранту від 100 000 до 2 500 000 грн (залежно від кількості місць та масштабу бізнесу). Умовою є створення нових робочих місць та офіційне працевлаштування [7].

Зміни у 2026 році квот для підприємств (понад 25 працівників) норматив працевлаштування – 4% від середньооблікової чисельності за квартал. Цільовий внесок: Замість штрафів (адмінгосподарських санкцій) за невиконання квоти, впроваджується «цільовий внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю». Запроваджено офіційний соціальний супровід на робочому місці [7].

Змінами, які внесені Законом України № 4219-IX, передбачено, що внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю сплачують роботодавці (юридичні особи та ФОП), якщо одночасно:

- середньооблікова кількість працівників у кварталі становить 8 і більше осіб;

- у відповідному кварталі не виконано норматив робочих місць для осіб з інвалідністю [35].

Важлива новація: відтепер платниками є усі роботодавці – як приватного, так і державного та комунального секторів.

Внесок не сплачують:

- роботодавці з кількістю працівників менше 8 осіб;

- роботодавці, які виконали норматив;

- дипломатичні представництва та консульські установи іноземних держав.

Роботодавці самостійно розраховують норматив, дотримуючись вимог законодавства:

- 1 робоче місце – для роботодавців із 8 – 25 працівниками;

- 4 % середньооблікової кількості працівників – якщо працює понад 25 осіб;

- 2 % – для:

-- закладів охорони здоров’я;

-- реабілітаційних установ;

-- надавачів соціальних послуг;

-- підприємств та організацій, діяльність яких пов’язана з реабілітацією, навчанням або доглядом за особами з інвалідністю.

Виконання нормативу – це не лише соціальна відповідальність, а й економічний стимул, адже у такому випадку роботодавець не сплачує внесок.

Якщо норматив не виконано, роботодавець самостійно визначає суму внеску. Розрахунок здійснюється як добуток:

- 40 % середньомісячної заробітної плати (на одного працівника) у відповідному кварталі;

- різниці між встановленим нормативом і фактичною кількістю працевлаштованих осіб з інвалідністю.

Середньомісячна заробітна плата для цього розраховується відповідно до спеціального Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.02.2026 № 268 [36].

На час дії воєнного стану та до завершення кварталу, в якому воєнний стан буде припинено чи скасовано, розмір внеску зменшено на 50 %. Це тимчасова норма, спрямована на підтримку бізнесу в складних умовах.

Сучасні законодавчі зміни також посилюють механізми реалізації права на працю. Зокрема, оновлення законодавства 2025–2026 років передбачають удосконалення підходів до забезпечення «розумного пристосування» робочих місць, що означає адаптацію умов праці до індивідуальних потреб працівника з інвалідністю, а також посилення відповідальності роботодавців за створення безбар'єрного середовища.

У цьому контексті соціальний супровід виступає практичним механізмом реалізації соціально-правового статусу осіб з інвалідністю. Він забезпечує не лише інформування про права, а й реальне сприяння їх реалізації у сфері працевлаштування. Соціальні працівники допомагають особам з інвалідністю у пошуку роботи, підготовці документів, комунікації з роботодавцями, а також у подоланні бар'єрів, які виникають у процесі професійної інтеграції.

Крім того, соціальний супровід виконує важливу правозахисну функцію, оскільки у разі порушення трудових прав особи з інвалідністю соціальний працівник може сприяти відновленню цих прав шляхом взаємодії з відповідними органами та установами.

Отже, соціально-правовий статус осіб з інвалідністю є фундаментальною основою для організації соціального супроводу у процесі працевлаштування. Він визначає систему їхніх прав і державних гарантій, тоді як соціальний супровід забезпечує механізми реалізації цих прав у практичній площині, сприяючи соціальній інтеграції, професійній реалізації та підвищенню рівня життя осіб з інвалідністю.

1.3. Сучасні моделі та підходи до працевлаштування осіб з інвалідністю.

Працевлаштування осіб з інвалідністю є складним соціально-економічним процесом, який формується під впливом державної політики, рівня розвитку суспільства, законодавчого забезпечення та соціальних установок щодо інвалідності. У науковому дискурсі та практиці соціальної роботи виділяють низку моделей і підходів, які відображають еволюцію розуміння інвалідності та механізмів включення осіб з інвалідністю у сферу зайнятості.

Медична (реабілітаційна) модель є найбільш традиційною та історично першою у формуванні підходів до інвалідності. В її основі лежить уявлення про інвалідність як про наслідок захворювання, травми або патології, що призводить до обмеження життєдіяльності людини. Відповідно, головний акцент робиться на лікуванні, відновленні функцій організму та медичній реабілітації.

У контексті працевлаштування ця модель передбачає, що особа з інвалідністю може бути включена у трудову діяльність лише після максимально можливого відновлення її фізичних або психічних функцій. Працевлаштування розглядається як «наступний етап» після медичного втручання.

Недоліком цього підходу є те, що він фактично покладає відповідальність за інтеграцію на саму особу, ігноруючи соціальні бар'єри (недоступність транспорту, робочих місць, дискримінаційні стереотипи роботодавців). У сучасних умовах ця модель вважається обмеженою, але вона досі частково використовується у сфері медико-соціальної експертизи та реабілітації.

Соціальна модель є концептуально протилежною медичній. Вона виникла як результат критики виключно медичного підходу і базується на розумінні того, що інвалідність – це не лише стан здоров'я, а насамперед результат взаємодії людини з бар'єрним середовищем.

У межах цієї моделі саме суспільство розглядається як джерело обмежень, оскільки воно не створює достатніх умов для рівної участі осіб з інвалідністю у житті, зокрема у сфері праці. Бар'єрами можуть бути:

- архітектурна недоступність робочих місць;
- відсутність адаптованого транспорту;
- низька поінформованість роботодавців;
- упереджене ставлення до працівників з інвалідністю.

Працевлаштування у соціальній моделі передбачає не «пристосування людини», а трансформацію середовища: створення доступної інфраструктури, інклюзивних умов праці, гнучких форм зайнятості (дистанційна, неповний робочий час). Цей підхід є основою сучасної соціальної політики України [38].

Правозахисна модель є подальшим розвитком соціальної концепції і ґрунтується на міжнародних стандартах прав людини, насамперед на положеннях Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. У цій моделі особа з інвалідністю розглядається як повноцінний носій прав, а не як об'єкт благодійності чи опіки.

У сфері працевлаштування ця модель передбачає:

- рівність можливостей при доступі до роботи;
- заборону дискримінації за ознакою інвалідності;
- обов'язок роботодавця забезпечити «розумне пристосування» робочого місця;
- державні гарантії захисту трудових прав.

«Розумне пристосування» означає адаптацію умов праці під індивідуальні потреби працівника (зміна графіка роботи, технічне оснащення робочого місця, доступність інформації тощо), якщо це не створює надмірного навантаження для роботодавця.

Інклюзивна модель є найбільш сучасною та комплексною. Вона поєднує елементи соціального та правозахисного підходів і спрямована на

повну інтеграцію осіб з інвалідністю у відкритий ринок праці без створення ізольованих умов [25].

Ключові характеристики інклюзивної моделі:

- рівний доступ до всіх вакансій без попередніх обмежень;
- адаптація робочого середовища до потреб працівника;
- розвиток універсального дизайну робочих місць;
- активна участь соціальних служб у процесі працевлаштування;
- взаємодія держави, роботодавців та громадського сектору;
- підтримка професійного розвитку та кар'єрного зростання.

Особливе місце в цій моделі займає соціальний супровід, який забезпечує індивідуальну підтримку особи на всіх етапах: від професійної орієнтації до адаптації на робочому місці.

У практиці соціального забезпечення та соціальної роботи застосовуються такі основні підходи до працевлаштування осіб з інвалідністю:

1. Індивідуальний підхід передбачає врахування стану здоров'я, освіти, професійних навичок, мотивації та життєвих обставин конкретної особи. На його основі формується індивідуальна програма працевлаштування.

2. Комплексний підхід, який охоплює поєднання медичної, соціальної, психологічної та професійної підтримки. Він забезпечує не лише пошук роботи, а й підготовку особи до трудової діяльності.

3. Міжвідомчий підхід передбачає взаємодію різних інституцій: центрів зайнятості, соціальних служб, медичних закладів, закладів освіти та роботодавців. Така координація є необхідною для ефективного працевлаштування.

4. Супровідний підхід реалізується через соціальний супровід, який охоплює весь процес працевлаштування: профорієнтацію, пошук роботи, адаптацію на робочому місці та подальшу підтримку працівника [39].

Тому, сучасні моделі працевлаштування осіб з інвалідністю демонструють перехід від медичного підходу до інклюзивного та

правозахисного. Найбільш ефективною є інклюзивна модель, яка забезпечує реальну рівність можливостей, адаптацію середовища та комплексну підтримку. У цьому контексті соціальний супровід виступає ключовим механізмом практичної реалізації інклюзивного працевлаштування, сприяючи соціальній та професійній інтеграції осіб з інвалідністю.

Реалізація сучасних моделей працевлаштування осіб з інвалідністю в європейських країнах свідчить про їх системний, багаторівневий та інституційно забезпечений характер, що суттєво відрізняється від української практики. У країнах Європейського Союзу політика зайнятості осіб з інвалідністю реалізується не через окремі інструменти, а через комплекс взаємопов'язаних заходів, які охоплюють правове регулювання, економічні стимули, розвиток соціальних послуг і формування інклюзивного середовища. В основі такого підходу лежить правозахисна модель інвалідності, що передбачає забезпечення рівних можливостей, недискримінацію та активну участь осіб з інвалідністю в суспільному житті.

Одним із ключових механізмів є підтримане працевлаштування, яке передбачає індивідуалізований підхід до кожної особи. Його реалізація включає оцінку професійного потенціалу, підбір відповідного робочого місця, супровід у процесі працевлаштування та підтримку після виходу на роботу. Важливу роль у цьому відіграють спеціально підготовлені фахівці — консультанти з працевлаштування, які забезпечують адаптацію працівника до професійного середовища. Такий підхід довів свою ефективність у більшості європейських країн, оскільки сприяє не лише отриманню роботи, а й її збереженню в довгостроковій перспективі [3].

Суттєвим елементом європейської практики є також розвинена система інституційної підтримки, зокрема діяльність служб зайнятості, які надають не лише інформаційні, а й консультативні та супровідні послуги. Вони забезпечують індивідуальне кар'єрне консультування, допомогу у підборі вакансій, професійну орієнтацію та сприяють підвищенню мобільності

працівників. Така сервісна модель дозволяє максимально враховувати потреби осіб з інвалідністю та сприяє їх ефективній інтеграції на ринок праці.

Важливою складовою є також впровадження принципу «розумного пристосування» робочого місця, який у країнах ЄС має обов'язковий характер. Це передбачає адаптацію умов праці до індивідуальних потреб працівника, включаючи зміну робочого графіка, використання спеціального обладнання або допоміжних технологій. При цьому держава часто бере на себе частину витрат, що стимулює роботодавців до створення інклюзивних робочих місць.

Європейська практика також характеризується різноманітністю форм зайнятості осіб з інвалідністю. Поряд із працевлаштуванням на відкритому ринку праці активно розвиваються соціальні підприємства, захищені майстерні та перехідні моделі зайнятості, які дозволяють поступово інтегруватися в професійне середовище. Такий підхід забезпечує гнучкість і врахування різного рівня працездатності осіб [26].

Окрему увагу приділено професійній підготовці та навчанню впродовж життя, що є важливим елементом забезпечення конкурентоспроможності осіб з інвалідністю. У країнах ЄС активно впроваджуються програми перекваліфікації, підвищення кваліфікації та професійної реабілітації, що дозволяє адаптуватися до змін на ринку праці, зокрема в умовах цифровізації.

Водночас європейські країни прагнуть забезпечити баланс між соціальним захистом і зайнятістю, створюючи умови, за яких працевлаштування не призводить до втрати соціальних гарантій. Це стимулює осіб з інвалідністю до активнішої участі у трудовій діяльності та знижує ризик соціальної залежності.

Порівняно з європейською практикою, в Україні реалізація сучасних підходів до працевлаштування осіб з інвалідністю залишається обмеженою. Основний акцент робиться на квотному механізмі, який часто має формальний характер і не забезпечує реальної інтеграції. Водночас

недостатньо розвинені інституційні механізми підтримки, зокрема індивідуальний супровід, кар'єрне консультування та адаптація робочих місць. Принцип «розумного пристосування» хоча й закріплений у законодавстві, але не має належного практичного забезпечення.

З огляду на це, можливості застосування європейського досвіду в Україні полягають у переході від адміністративних до сервісних моделей політики зайнятості, розвитку системи підтриманого працевлаштування, запровадженні ефективних економічних стимулів для роботодавців, а також розширенні доступу до освіти та професійної підготовки. Важливим є також формування інклюзивної культури в суспільстві та підвищення рівня обізнаності щодо потенціалу осіб з інвалідністю.

Отже, європейський досвід демонструє, що ефективне працевлаштування осіб з інвалідністю можливе лише за умов комплексного підходу, який поєднує правові гарантії, інституційну підтримку, економічні стимули та соціальні послуги. Саме така модель має стати орієнтиром для подальшого розвитку політики зайнятості в Україні.

1.4. Проблеми та бар'єри у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні.

Проблеми та бар'єри у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні мають комплексний характер і охоплюють правові, економічні, соціальні та психологічні аспекти. Незважаючи на наявність законодавчих гарантій та державних програм підтримки, реальна інтеграція осіб з інвалідністю на ринок праці залишається ускладненою.

Труднощі працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні особливо чітко проявляються при аналізі чинного законодавства, яке, з одного боку, формально гарантує право на працю, а з іншого містить низку системних прогалин і суперечностей у механізмах реалізації цих прав.

Нормативно-правову основу становлять, передусім, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [31] та

«Про зайнятість населення» [32], які закріплюють право осіб з інвалідністю на працю, а також обов’язки держави і роботодавців щодо його забезпечення. Ключовим інструментом реалізації цієї політики є встановлення нормативу (квоти) робочих місць: роботодавці, у яких працює понад 25 осіб, зобов’язані забезпечити працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності працівників, а для підприємств із 8–25 працівникам – не менше одного робочого місця .

Однак саме квотний підхід демонструє низьку ефективність. На практиці він часто має формальний характер: роботодавці або уникають виконання нормативу, або сплачують відповідні фінансові санкції замість фактичного створення робочих місць. Це свідчить про те, що законодавчий механізм не забезпечує реальної інтеграції осіб з інвалідністю в ринок праці, а лише створює адміністративний обов’язок.

Суттєві зміни відбулися із прийняттям Закону України №4219-IX (2025 р.), який набрав чинності з 1 січня 2026 року. Цей акт реформував підхід до працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема: поширив квоту на всі сфери, включно з державним сектором, запровадив нові механізми контролю та відповідальності роботодавців, а також змінив саму логіку оцінки працездатності від орієнтації на обмеження до визначення можливостей особи . Водночас замість щорічних санкцій запроваджено систему цільових внесків за невиконання нормативу, які становлять частку від середньої заробітної плати за кожне «незаповнене» робоче місце [35].

Попри прогресивність цих змін, вони також виявляють нові проблеми. По-перше, збереження квотної моделі свідчить про те, що держава продовжує застосовувати переважно адміністративні, а не мотиваційні інструменти. По-друге, ускладнення процедур звітності та контролю може збільшити бюрократичне навантаження на бізнес, не гарантуючи при цьому реального зростання зайнятості. По-третє, законодавство недостатньо чітко врегульовує питання «розумного пристосування» робочого місця, що є ключовим стандартом у міжнародному праві.

Крім того, аналіз законодавства виявляє розрив між нормами права та їх практичною реалізацією. Формально особи з інвалідністю мають право на працю на загальних підставах із урахуванням індивідуальних потреб, однак відсутність ефективних механізмів контролю за недискримінацією призводить до того, що ці гарантії часто залишаються декларативними . Законодавство не забезпечує достатнього захисту від прихованої дискримінації під час прийому на роботу, коли відмова може маскуватися під «невідповідність кандидата».

Окремої уваги потребує питання інституційного забезпечення. Контроль за виконанням законодавства розподілений між різними органами (Держпраці, Пенсійний фонд тощо), що ускладнює координацію та знижує ефективність нагляду. Водночас відсутність єдиної системи супроводу працевлаштування осіб з інвалідністю (кар'єрного консультування, підтримки на робочому місці) лише частково компенсується новими законодавчими ініціативами щодо соціального супроводу [4].

Ще одним проблемним аспектом є невідповідність українського законодавства повною мірою міжнародним стандартам, зокрема положенням Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Хоча нові зміни частково імплементують європейські підходи (зокрема акцент на працездатності, а не інвалідності), на практиці зберігається медична модель інвалідності, яка обмежує можливості професійної реалізації [13].

Таким чином, законодавство України у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю перебуває на етапі трансформації від формально-декларативної до більш інклюзивної моделі. Проте ключові труднощі залишаються пов'язаними з недостатньою ефективністю механізмів реалізації норм права, переважанням адміністративного підходу (квоти та санкції), слабким контролем за дотриманням принципу недискримінації та недостатнім розвитком інституцій підтримки. Це свідчить про необхідність подальшого вдосконалення законодавства з акцентом на створення реальних стимулів для роботодавців, розвиток інклюзивного середовища та забезпечення

комплексного соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування [3].

Важливим бар'єром є також низький рівень доступності робочого середовища. Багато підприємств не обладнані відповідно до потреб людей з інвалідністю (відсутність пандусів, спеціалізованого обладнання, адаптованих робочих місць), що унеможливлює або значно ускладнює їх працевлаштування. Проблема доступності стосується не лише фізичної інфраструктури, а й транспорту та інформаційного середовища [27].

Ще однією суттєвою перешкодою є дискримінаційні стереотипи та упередження роботодавців. Особи з інвалідністю часто сприймаються як менш продуктивні або такі, що потребують додаткових витрат і уваги. У результаті роботодавці надають перевагу кандидатам без інвалідності, навіть за умов рівної кваліфікації.

Суттєвим чинником є і недостатній рівень професійної підготовки та перекваліфікації. Особи з інвалідністю не завжди мають доступ до якісної освіти та сучасних програм навчання, що обмежує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Існуючі програми професійної реабілітації часто не відповідають актуальним потребам ринку [24].

Окремо варто виділити недостатній рівень соціального супроводу та підтримки у процесі працевлаштування. Служби зайнятості не завжди забезпечують індивідуальний підхід, профорієнтацію та довготривалий супровід після працевлаштування, що є критично важливим для успішної інтеграції.

Не менш важливою є проблема економічних стимулів для роботодавців. Хоча держава передбачає певні пільги, вони часто є недостатніми або складними у отриманні, що знижує мотивацію бізнесу створювати інклюзивні робочі місця.

Також слід враховувати психологічні бар'єри самих осіб з інвалідністю, зокрема низьку самооцінку, страх відмови, відсутність впевненості у власних силах, що може стримувати активний пошук роботи.

Отже, подолання зазначених проблем потребує комплексного підходу, який включає вдосконалення законодавства, підвищення ефективності контролю за його виконанням, розвиток інклюзивної інфраструктури, зміну суспільних установок, а також посилення системи професійної підготовки та соціального супроводу. Лише за умови системних змін можна забезпечити реальну рівність можливостей для осіб з інвалідністю у сфері працевлаштування.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ПРОЦЕСІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

2.1. Роль соціального працівника у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю.

Роль соціального працівника у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю є ключовою, оскільки саме він виступає посередником між людиною, роботодавцем і системою соціального захисту. Його діяльність спрямована не лише на допомогу у пошуку роботи, але й на забезпечення повноцінної соціальної інтеграції, підвищення якості життя та реалізацію прав людини.

Передусім соціальний працівник здійснює комплексну оцінку потреб і можливостей особи з інвалідністю. Це включає аналіз рівня освіти, професійних навичок, стану здоров'я, мотивації до праці, а також соціально-психологічних факторів. На основі такої оцінки формується індивідуальний план працевлаштування, який враховує як потенціал клієнта, так і реалії ринку праці.

Важливою функцією є інформаційно-консультативна підтримка. Соціальний працівник інформує клієнта про його права, можливості професійного навчання, державні програми підтримки зайнятості, пільги для роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю. Він також допомагає зорієнтуватися у виборі професії або перекваліфікації відповідно до індивідуальних можливостей [1].

Не менш значущою є роль соціального працівника як посередника між особою з інвалідністю та роботодавцем. Він сприяє налагодженню контактів, допомагає підготувати резюме, супровідні листи, готує клієнта до співбесіди, а також може бути присутнім під час первинних зустрічей. У деяких випадках соціальний працівник виступає адвокатом інтересів клієнта, сприяючи подоланню стереотипів та дискримінації з боку роботодавців [2].

Окремий напрям діяльності — організація соціального супроводу на робочому місці. Це може включати адаптацію працівника до нових умов,

взаємодію з колективом, вирішення конфліктних ситуацій, а також контроль за дотриманням прав людини з інвалідністю. Соціальний працівник може співпрацювати з роботодавцем щодо створення безбар'єрного середовища та розумного пристосування робочого місця. Також, організація соціального супроводу на робочому місці мають прикладний, практикоорієнтований характер і безпосередньо впливають на успішність закріплення особи з інвалідністю у трудовому колективі.

Соціальний супровід після працевлаштування не обмежується лише фактом отримання роботи, а передбачає системну підтримку працівника у процесі адаптації та професійної реалізації. На практиці це включає:

- Початкову адаптацію до робочого середовища, коли соціальний працівник допомагає працівнику зрозуміти організаційну структуру установи, посадові обов'язки, правила внутрішнього розпорядку. За потреби пояснює завдання у доступній формі або разом із наставником розробляє поетапний алгоритм виконання роботи.
- Організацію «розумного пристосування» робочого місця передбачає взаємодію з роботодавцем щодо адаптації умов праці (спеціальне обладнання, гнучкий графік, змінене навантаження, доступність приміщення). Наприклад, це може бути облаштування пандусу, використання програм читання з екрану або зміна тривалості робочого дня.
- Посередництво у взаємодії з колективом, коли соціальний працівник проводить роз'яснювальну роботу серед колег щодо принципів інклюзії, допомагає уникнути упередженого ставлення, сприяє формуванню підтримувального мікроклімату.
- Моніторинг адаптації передбачає регулярно оцінює, як працівник справляється з обов'язками, чи виникають труднощі (професійні, психологічні, комунікативні), і своєчасно реагує-коригує план супроводу, залучає додаткових фахівців (психолога, реабілітолога).
- Вирішення конфліктних ситуацій передбачає виступати соціальному працівниу медіатором між працівником і роботодавцем або

колективом у разі непорозумінь, допомагає знайти конструктивні рішення без загострення конфлікту.

- Поступове зниження рівня супроводу у міру адаптації працівника інтенсивність втручання зменшується, що сприяє розвитку самостійності та професійної впевненості [41].

Важливою складовою є також мотиваційна підтримка. Особи з інвалідністю часто стикаються з невпевненістю у власних силах, соціальною ізоляцією або негативним досвідом попереднього працевлаштування. Соціальний працівник допомагає підвищити самооцінку, розвинути навички самопрезентації, сформувати активну життєву позицію [30].

Мотиваційна підтримка є безперервним процесом, який починається ще до працевлаштування і триває після нього. Вона спрямована на формування внутрішньої готовності до праці та стійкості до труднощів.

Конкретні дії соціального працівника включають:

- Виявлення мотиваційних бар'єрів – низька самооцінка, страх невдачі, попередній негативний досвід, залежність від соціальних виплат, відсутність віри у власні можливості. Соціальний працівник працює з кожним із цих факторів індивідуально.
- Формування адекватної професійної самооцінки – допомагає клієнту усвідомити свої сильні сторони, реальні навички та досягнення, що підвищує впевненість у власній конкурентоспроможності.
- Постановка досяжних цілей – разом із клієнтом визначає короткострокові та довгострокові цілі (наприклад, освоїти конкретну навичку, пройти випробувальний термін, підвищити кваліфікацію), що дозволяє бачити поступ і результат.
- Розвиток навичок самопрезентації та самозахисту – навчання ефективному спілкуванню, відстоюванню своїх прав, впевненій поведінці під час спілкування з керівництвом і колегами.
- Психоемоційна підтримка – регулярні бесіди, підкріплення навіть незначних успіхів, допомога у подоланні стресу або професійного вигорання.

- Стимулювання внутрішньої мотивації до праці – акцент не лише на матеріальній вигоді, а й на значущості праці як засобу самореалізації, соціальної включеності та незалежності.
- Робота з оточенням клієнта – у деяких випадках соціальний працівник залучає родину, щоб сформувати підтримувальне середовище та уникнути демотивуючих впливів [18].

Таким чином, організація соціального супроводу та мотиваційна підтримка є взаємопов'язаними процесами: перший забезпечує зовнішні умови успішної трудової діяльності, а другий внутрішню готовність особи з інвалідністю до професійної реалізації. Саме їх поєднання створює передумови для довготривалого та стабільного працевлаштування.

Крім того, соціальний працівник взаємодіє з різними інституціями: центрами зайнятості, медичними установами, освітніми закладами, громадськими організаціями. Така міжвідомча співпраця дозволяє забезпечити комплексний підхід до працевлаштування та уникнути фрагментарності допомоги.

У сучасних умовах особливого значення набуває використання інноваційних підходів: інклюзивного працевлаштування, підтриманого працевлаштування (supported employment), соціального підприємництва. Соціальний працівник виступає провідником цих практик, адаптуючи їх до українських реалій [19].

Також, у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю є багатогранною і включає діагностичну, консультативну, посередницьку, адаптаційну, мотиваційну та координаційну функції. Вони охоплюють усі етапи від первинного звернення клієнта до його стійкого закріплення на робочому місці. Конкретизація цих функцій дозволяє краще зрозуміти професійну роль фахівця у сфері соціальної роботи. Від ефективності його діяльності значною мірою залежить успішність інтеграції осіб з інвалідністю у сферу праці та суспільство загалом [16].

Діагностична функція передбачає всебічне вивчення клієнта з метою визначення його потенціалу до праці. Соціальний працівник аналізує:

- рівень освіти та професійної підготовки;
- трудовий досвід;
- стан здоров'я та функціональні обмеження;
- психологічні особливості (мотивація, самооцінка, готовність до змін);
- соціальне оточення. Результатом є формування індивідуального профілю зайнятості клієнта.

Прогностична та планувальна функція – на основі діагностики соціальний працівник:

- визначає реалістичні напрями працевлаштування;
- розробляє індивідуальний план (маршрут) працевлаштування;
- прогнозує можливі труднощі та шляхи їх подолання. Ця функція забезпечує послідовність і цілеспрямованість роботи.

Інформаційно-консультативна функція передбачає, що соціальний працівник надає клієнту актуальну інформацію про:

- вакансії та стан ринку праці;
- можливості професійного навчання чи перекваліфікації;
- законодавчі гарантії працевлаштування осіб з інвалідністю;
- соціальні пільги та програми підтримки. Також він консультує щодо складання резюме, проходження співбесіди, вибору професії.

Посередницька (медіаційна) функція виступає зв'язковою ланкою між клієнтом і роботодавцем:

- допомагає встановити контакт із роботодавцями;
- презентує потенціал особи з інвалідністю;
- сприяє подоланню стереотипів і дискримінаційних установок;
- бере участь у переговорах щодо умов праці. У разі потреби виконує роль медіатора у вирішенні спірних ситуацій [24].

Організаційна функція спрямована на координацію процесу працевлаштування:

- організовує взаємодію з центрами зайнятості, навчальними закладами, роботодавцями;
- сприяє проходженню курсів, стажування;
- координує надання супутніх послуг (психологічних, реабілітаційних).

Адаптаційно-супровідна функція реалізується після працевлаштування і включає:

- допомогу в адаптації до робочого місця;
- сприяння створенню доступного та безпечного середовища;
- моніторинг професійної діяльності;
- підтримку у взаємодії з колективом;
- вирішення проблем і конфліктів.

Мотиваційна функція спрямована на формування та підтримку внутрішньої готовності до праці:

- підвищення самооцінки клієнта;
- розвиток впевненості у власних силах;
- формування позитивного ставлення до трудової діяльності;
- стимулювання активної життєвої позиції.

Правозахисна (адвокаційна) функція передбачає, що соціальний працівник:

- інформує про трудові права осіб з інвалідністю;
- контролює дотримання цих прав роботодавцем;
- представляє інтереси клієнта у разі дискримінації;
- сприяє отриманню належних умов праці та соціальних гарантій.

Реабілітаційна функція полягає у відновленні або розвитку трудового потенціалу:

- сприяння професійній реабілітації;
- залучення до навчання та перекваліфікації;

- розвиток соціальних і комунікативних навичок [5; 6].

Отже, діяльність соціального працівника у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю має інтегративний характер і поєднує соціальну, психологічну, правову та організаційну складові. Саме така комплексність є визначальною умовою ефективної професійної інтеграції осіб з інвалідністю в суспільство.

2.2. Дослідно-експериментальна робота з вивчення оцінки ефективності соціального супроводу у працевлаштуванні осіб з інвалідністю.

Дослідно-експериментальна робота з оцінки ефективності соціального супроводу у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю була проведена на базі Уманської філії Черкаського обласного центру зайнятості, який функціонує у структурі Державна служба зайнятості України та забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, зокрема надає послуги особам з інвалідністю щодо професійної орієнтації, підбору роботи та соціального супроводу.

Метою дослідження було комплексне вивчення ефективності соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі їх працевлаштування, а також виявлення основних проблем і визначення напрямів удосконалення цієї діяльності. У процесі дослідження було висунуто гіпотезу, що ефективність соціального супроводу значно підвищується за умови індивідуалізації підходів до клієнта, посилення мотиваційної підтримки та налагодження ефективної взаємодії з роботодавцями.

Емпірична частина дослідження передбачала використання комплексу методів, зокрема анкетування осіб з інвалідністю, інтерв’ювання фахівців центру зайнятості, аналіз індивідуальних планів працевлаштування та узагальнення отриманих даних (див. Додаток А; Додаток Б). У дослідженні взяли участь 30 осіб з інвалідністю, які перебували на обліку в центрі зайнятості, а також 10 фахівців установи. Для оцінки ефективності

соціального супроводу було визначено такі критерії: рівень працевлаштування, рівень задоволеності отриманими послугами, мотивація до праці, якість взаємодії з фахівцями та тривалість пошуку роботи.

Аналіз результатів дослідження показав, що рівень працевлаштування серед опитаних становить 40%, тоді як 35% перебувають у процесі активного пошуку роботи, а 25% залишаються непрацевлаштованими. Отримані дані свідчать про наявність позитивних результатів діяльності служби зайнятості, однак водночас вказують на недостатній рівень ефективності соціального супроводу в цілому. Зокрема, частина клієнтів стикається з труднощами адаптації до вимог ринку праці, що ускладнює процес працевлаштування.

Оцінка якості соціального супроводу засвідчила, що 45% респондентів загалом задоволені отриманими послугами, 40% оцінюють їх на середньому рівні, а 15% висловлюють незадоволення. Позитивно клієнти оцінюють професійність та доброзичливість фахівців, доступність інформації та допомогу у підборі вакансій. Водночас серед основних недоліків зазначено недостатню індивідуалізацію підходів, обмежену кількість пропозицій роботи та недостатній супровід після працевлаштування.

Важливим показником ефективності соціального супроводу є рівень мотивації клієнтів до працевлаштування. За результатами дослідження встановлено, що лише 30% опитаних мають високий рівень мотивації, тоді як 50% характеризуються середнім рівнем, а 20% - низьким. Серед основних причин низької мотивації респонденти називають страх втрати соціальних виплат, невпевненість у власних можливостях та негативний попередній досвід працевлаштування. Це свідчить про необхідність посилення психологічної та мотиваційної складової соціального супроводу.

Аналіз взаємодії з роботодавцями показав, що лише 35% респондентів отримували конкретні пропозиції роботи, що свідчить про недостатній рівень залучення роботодавців до процесу працевлаштування осіб з інвалідністю. Основними проблемами у цій сфері є небажання або неготовність роботодавців адаптувати робочі місця, недостатня поінформованість щодо

можливостей державної підтримки, а також наявність стереотипів щодо працівників з інвалідністю.

Так, у таблиці 1 представлені узагальнені результати дослідження ефективності соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування за такими критеріями:

Показник дослідження	**Результати (%)**	**Коротка характеристика**
Рівень працевлаштування	40% – працевлаштовані	Свідчить про наявність позитивних результатів діяльності служби зайнятості
	35% – активно шукають роботу	Потребують подальшого супроводу та підтримки
	25% – непрацевлаштовані	Вказує на труднощі адаптації до ринку праці
Рівень задоволеності соціальним супроводом	45% – задоволені	Позитивно оцінюють професійність фахівців та допомогу у підборі вакансій
	40% – середній рівень задоволеності	Відзначають окремі недоліки у наданні послуг
	15% – незадоволені	Наголошують на недостатній індивідуалізації підходів та обмеженій кількості вакансій
Рівень мотивації до працевлаштування	30% – високий рівень мотивації	Готові до активного працевлаштування
	50% – середній рівень мотивації	Потребують додаткової психологічної підтримки
	20% – низький рівень мотивації	Основні причини: страх втрати соціальних виплат, невпевненість у власних можливостях

Взаємодія з роботодавцями	35% – отримували пропозиції роботи	Рівень залучення роботодавців є недостатнім
	65% – не отримували пропозицій роботи	Свідчить про наявність бар'єрів у взаємодії з роботодавцями
Основні проблеми працевлаштування	—	Недостатня адаптація робочих місць, стереотипи роботодавців, обмежена кількість вакансій
Основні напрями вдосконалення соціального супроводу	—	Посилення мотиваційної та психологічної підтримки, індивідуалізація підходів, активізація співпраці з роботодавцями

Узагальнення результатів дослідження дозволило виявити низку системних проблем, які знижують ефективність соціального супроводу. До них належать формальний підхід до розробки індивідуальних планів працевлаштування, недостатня тривалість супроводу після працевлаштування, обмеженість ресурсів та слабка міжвідомча взаємодія. Водночас дослідження підтвердило, що соціальний супровід є важливим інструментом підтримки осіб з інвалідністю, оскільки сприяє їх соціальній адаптації, підвищує рівень мотивації та полегшує інтеграцію на ринок праці.

Таким чином, результати дослідно-експериментальної роботи підтвердили висунуту гіпотезу та засвідчили необхідність удосконалення соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування. Підвищення його ефективності можливе за умови впровадження індивідуалізованих підходів, посилення мотиваційної підтримки клієнтів, активізації співпраці з роботодавцями та забезпечення комплексної міжвідомчої взаємодії. Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню рівня зайнятості осіб з інвалідністю та їх повноцінній інтеграції в суспільство.

2.3. Рекомендації щодо вдосконалення соціального супроводу осіб з інвалідністю.

За результатами проведеного дослідження особливостей соціального супроводу осіб з інвалідністю встановлено, що існуюча система має як позитивні напрацювання, так і низку проблемних аспектів, зокрема недостатню індивідуалізацію послуг, обмежену міжвідомчу взаємодію, недостатній рівень професійної підготовки фахівців та слабку орієнтацію на довгострокові результати працевлаштування. У зв'язку з цим доцільно запропонувати такі рекомендації:

1) необхідно посилити індивідуальний підхід до організації соціального супроводу шляхом розробки та впровадження персоналізованих планів роботи з клієнтами. У процесі дослідження було виявлено, що типові підходи не враховують повною мірою потреб, можливостей і життєвих обставин осіб з інвалідністю, що знижує ефективність супроводу.

2) варто вдосконалити механізми міжвідомчої взаємодії. Результати дослідження засвідчили фрагментарність співпраці між соціальними службами, службами зайнятості, медичними установами та роботодавцями. Це зумовлює необхідність створення єдиної координаційної системи або платформ взаємодії.

3) актуальним є підвищення професійної компетентності соціальних працівників. Дослідження показало потребу у розвитку навичок кейс-менеджменту, мотиваційного консультування та роботи з роботодавцями, що дозволить підвищити якість надання соціальних послуг.

4) доцільно ширше впроваджувати технологію кейс-менеджменту як ефективний інструмент організації соціального супроводу. Отримані результати підтверджують, що системне ведення випадку сприяє досягненню більш стабільних результатів у працевлаштуванні та соціальній адаптації клієнтів.

5) необхідно розширити спектр соціальних послуг, зокрема у напрямі професійної орієнтації, психологічної підтримки та супроводу на робочому місці. У ході дослідження встановлено, що саме ці компоненти є недостатньо розвиненими, але критично важливими для успішної інтеграції.

6) важливим є активне залучення роботодавців до процесу соціального супроводу. Дослідження засвідчило низький рівень їхньої поінформованості та мотивації щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, що потребує впровадження стимулюючих механізмів та інформаційних кампаній.

7) доцільно впроваджувати сучасні цифрові інструменти в систему соціального супроводу. Це забезпечить доступність послуг, оперативність комунікації та прозорість процесу надання допомоги.

8) необхідно посилити мотиваційну складову соціального супроводу. Результати дослідження показали, що значна частина клієнтів потребує підтримки у формуванні впевненості, подоланні психологічних бар'єрів та розвитку активної життєвої позиції.

9) слід запровадити системний моніторинг та оцінювання ефективності соціального супроводу. Це дозволить своєчасно виявляти недоліки, коригувати індивідуальні плани та підвищувати результативність роботи.

10) актуальним залишається вдосконалення нормативно-правового забезпечення соціального супроводу осіб з інвалідністю, зокрема в частині чіткого визначення механізмів взаємодії суб'єктів та гарантування стабільного фінансування відповідних послуг та гармонізувати законодавство з міжнародними стандартами.

Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать про необхідність комплексного вдосконалення системи соціального супроводу осіб з інвалідністю, що має базуватися на принципах індивідуалізації, міжвідомчої взаємодії, професіоналізації та орієнтації на результат. Запропоновані рекомендації можуть бути використані у практичній діяльності соціальних служб з метою підвищення ефективності процесу соціальної інтеграції та працевлаштування осіб з інвалідністю.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження засвідчили досягнення мети, розв'язання поставлених завдань і стали підставою для таких **висновків**:

1. Проаналізувавши джерела, розкрито соціальний супровід осіб з інвалідністю, що є важливим напрямом соціальної роботи, спрямованим на забезпечення повноцінної життєдіяльності, соціальної адаптації та інтеграції людини в суспільство. Його сутність полягає у комплексній підтримці особи, врахуванні її індивідуальних потреб, захисті прав і створенні умов для самореалізації та незалежного життя.

У процесі дослідження було з'ясовано, що соціальний супровід охоплює різні види допомоги: соціально-психологічну, правову, педагогічну, медичну, інформаційну та консультативну. Важливу роль у цьому процесі відіграє соціальний працівник, який здійснює оцінку потреб особи, координує надання послуг, сприяє соціальній адаптації та підтримує взаємодію між особою з інвалідністю, її родиною та соціальними інституціями.

Також встановлено, що ефективність соціального супроводу значною мірою залежить від міжвідомчої співпраці, доступності соціальних послуг, рівня професійної підготовки фахівців та дотримання принципів інклюзії, гуманізму, рівності й недискримінації. Соціальний супровід сприяє підвищенню якості життя осіб з інвалідністю, розвитку їхньої самостійності та активної участі у суспільному житті.

2. Здійснивши аналіз нормативно-правових документів було проаналізовано нормативно-правове забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні, яке ґрунтується на Конституції України, трудовому законодавстві, законах у сфері соціального захисту та міжнародних нормативно-правових актах. Основними документами, що регулюють права осіб з інвалідністю у сфері праці, є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Кодекс законів про працю

України, Закон України «Про зайнятість населення» та Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю.

У ході аналізу встановлено, що законодавство України гарантує особам з інвалідністю право на працю, рівні можливості у сфері зайнятості, захист від дискримінації, належні умови праці та соціальний захист. Важливим механізмом забезпечення зайнятості є встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, а також надання державної підтримки роботодавцям, які створюють спеціальні або адаптовані робочі місця.

Дослідження соціально-правового статусу осіб з інвалідністю показало, що вони є повноправними членами суспільства, які мають гарантовані державою права, свободи та соціальні гарантії. Водночас, незважаючи на наявність достатньої нормативно-правової бази, у практичній сфері залишаються проблеми, пов’язані з недостатньою доступністю робочих місць, низьким рівнем інклюзивності середовища, упередженим ставленням роботодавців та недостатньою ефективністю механізмів реалізації законодавчих норм.

Таким чином, удосконалення системи працевлаштування осіб з інвалідністю потребує посилення контролю за виконанням законодавства, розвитку інклюзивного ринку праці, підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та розширення програм соціального супроводу і професійної адаптації осіб з інвалідністю.

3. На основі аналізу джерел, охарактеризовано сучасні моделі та підходи до працевлаштування осіб з інвалідністю, які спрямовані на забезпечення рівних можливостей у сфері праці, соціальної інтеграції та реалізації права на гідну працю. У процесі дослідження встановлено, що в сучасній практиці переважає інклюзивний підхід, який передбачає створення безбар’єрного середовища, адаптацію робочих місць та забезпечення рівноправної участі осіб з інвалідністю у трудовій діяльності.

Було з’ясовано, що найбільш поширеними моделями працевлаштування є інклюзивне працевлаштування, підтримуване працевлаштування, квотна система, дистанційна зайнятість, соціальне підприємництво та моделі професійної реабілітації. Важливе значення має підтримуване працевлаштування, яке передбачає індивідуальний супровід особи з інвалідністю, допомогу у професійній адаптації та підтримку на робочому місці. Значного поширення набуває дистанційна форма зайнятості, що дозволяє розширити можливості працевлаштування та забезпечити гнучкі умови праці.

Дослідження показало, що ефективність сучасних підходів залежить від рівня співпраці держави, роботодавців, громадських організацій та соціальних служб. Важливими умовами успішного працевлаштування є професійна підготовка осіб з інвалідністю, розвиток інклюзивного середовища, подолання суспільних стереотипів та формування позитивного ставлення роботодавців до працевлаштування таких осіб.

Таким чином, сучасні моделі працевлаштування осіб з інвалідністю сприяють підвищенню їх соціальної активності, економічної незалежності та інтеграції у суспільство. Подальший розвиток цих підходів потребує вдосконалення державної політики, розширення програм соціального супроводу та впровадження міжнародного досвіду у сфері інклюзивної зайнятості.

4. У процесі дослідження було визначено, що працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні супроводжується низкою соціальних, економічних, психологічних та організаційних проблем. Незважаючи на наявність законодавчих гарантій і державних програм підтримки, значна частина осіб з інвалідністю стикається з труднощами під час пошуку роботи, професійної адаптації та реалізації права на працю.

Встановлено, що основними бар’єрами у сфері працевлаштування є недостатня доступність інфраструктури та робочих місць, відсутність необхідних умов для безпечної та комфортної праці, низький рівень

професійної підготовки й перекваліфікації, а також обмежений доступ до сучасних освітніх і цифрових ресурсів. Важливою проблемою залишається упереджене ставлення роботодавців до осіб з інвалідністю, що часто проявляється у дискримінації, небажанні створювати адаптовані робочі місця та недостатньому розумінні потенціалу таких працівників.

У ході дослідження також з'ясовано, що суттєвими перешкодами є недосконаліть механізмів реалізації державної політики зайнятості, недостатній рівень соціального супроводу, слабка взаємодія між державними установами, роботодавцями та соціальними службами. Негативний вплив мають і соціальні стереотипи, які ускладнюють процес інтеграції осіб з інвалідністю у трудовий колектив та суспільство загалом.

Таким чином, подолання проблем і бар'єрів у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю потребує комплексного підходу, який передбачає вдосконалення законодавства, розвиток інклюзивного ринку праці, підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців, забезпечення доступності середовища та посилення системи соціального супроводу і професійної підтримки осіб з інвалідністю.

5. Проведено дослідно-експериментальну роботу з вивчення оцінки ефективності соціального супроводу у працевлаштуванні осіб з інвалідністю та надати рекомендації щодо вдосконалення їх соціально-правового становища. У результаті проведеної дослідно-експериментальної роботи було встановлено, що соціальний супровід є важливим та ефективним механізмом підтримки осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування. Дослідження підтвердило, що комплексна соціальна, психологічна, інформаційна та правова допомога сприяє підвищенню рівня професійної адаптації, мотивації до праці та успішної інтеграції осіб з інвалідністю у трудове середовище.

У ході дослідження з'ясовано, що найбільш результативними є індивідуальний підхід до клієнта, професійне консультування, супровід під час пошуку роботи, допомога в адаптації на робочому місці та налагодження співпраці між соціальними службами, роботодавцями й державними

установами. Водночас було виявлено низку проблем, які знижують ефективність соціального супроводу, зокрема недостатнє фінансування програм підтримки, обмежена кількість адаптованих робочих місць, недостатня обізнаність роботодавців щодо можливостей працевлаштування осіб з інвалідністю та недосконаліть механізмів реалізації соціальної політики.

Результати дослідження засвідчили необхідність удосконалення соціально-правового становища осіб з інвалідністю шляхом посилення державної підтримки, розвитку інклюзивного ринку праці, забезпечення доступності професійної освіти та створення умов для рівноправної участі у трудовій діяльності. Важливим напрямом є також підвищення рівня правової обізнаності осіб з інвалідністю щодо їх трудових прав і соціальних гарантій.

На основі проведеного дослідження запропоновано рекомендації щодо вдосконалення системи соціального супроводу, серед яких: розширення програм професійної реабілітації та перекваліфікації, посилення міжвідомчої взаємодії, удосконалення механізмів контролю за дотриманням трудових прав осіб з інвалідністю, стимулювання роботодавців до створення адаптованих робочих місць та впровадження сучасних інклюзивних практик працевлаштування. Реалізація зазначених заходів сприятиме підвищенню рівня зайнятості осіб з інвалідністю, їх соціальної активності та якості життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабенко Л. Л. Соціальна робота з особами з інвалідністю : навч. посіб. Київ : Видавничий дім «Слово», 2021. 256 с.

2. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2022. 312 с.

3. Бондаренко В. П. Інклюзивний ринок праці в Україні: проблеми та перспективи розвитку. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2023. № 2. С. 45–52.

4. Бондаренко О. В. Гендерні аспекти зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. *Соціальна політика і соціальна робота*. 2021. № 2. С. 45–52.

5. Бондаренко Т. В. Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю в умовах сучасного суспільства. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. № 2 (7). С. 45–52.

6. Вакуленко О. В. Професійна адаптація осіб з інвалідністю на ринку праці України. *Вісник соціальної роботи*. 2023. № 1. С. 33–40.

7. Внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю: що змінилося для роботодавців у 2026 році. Державна податкова служба України. оф.веб сайт: https://tax.gov.ua/media-tsentr/novini/996652.html (дата звернення: 11.05.2026).

8. Гончаренко Н. М. Технології соціального супроводу в роботі з особами з інвалідністю. Київ : Каравела, 2022. 198 с.

9. Гуменюк І. О. Соціальний супровід як технологія підтримки осіб з інвалідністю. *Актуальні проблеми соціальної роботи*. 2021. № 3. С. 61–68.

10. Державна служба зайнятості України. Працевлаштування осіб з інвалідністю: статистика та практики. URL: https://www.dcz.gov.ua (дата звернення: 22.04.2026).

11. Дубич К. В. Основи професійної реабілітації осіб з інвалідністю : навч. посіб. Львів : Новий Світ – 2000, 2021. 240 с.

12. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнародний документ Ради Європи від 03 трав. 1996 р. № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 10.05.2026).

13. Журавель Т. В. Працевлаштування осіб з інвалідністю: сучасні виклики та перспективи. *Соціальна політика і соціальна робота*. 2022. № 4. С. 72–79.

14. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ ООН від 10 груд. 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 10.05.2026).

15. Капська А. Й. Соціальна робота : теорія і практика : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2021. 352 с.

16. Коляда Н. М. Інклюзивний ринок праці в Україні: проблеми та перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. С. 112–118.

17. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII : станом на 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 10.05.2026).

18. Кравченко О. В. Соціальна політика щодо осіб з інвалідністю в Україні: сучасний стан і напрями вдосконалення. Київ: НАДУ, 2022. 210 с.

19. Кравченко М. В. Соціальний супровід як технологія соціальної роботи: теоретичні та практичні аспекти. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. 256 с.

20. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 22.04.2026).

21. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю: міжнародний документ від 13.12.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71 (дата звернення: 22.04.2026).

22. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : Міжнародний документ від 25 черв. 1958 р. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text: текст документа (дата звернення: 11.05.2026).

23. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159 : Міжнародний документ від 20 черв. 1983 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text: текст документа (дата звернення: 11.05.2026).

24. Левченко І. М. Проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах сучасного ринку праці. *Економіка та держава*. 2022. № 4. С. 112–116.

25. Литвиненко Н. М. Підтримане працевлаштування як інноваційна модель соціальної інтеграції осіб з інвалідністю. *Вісник соціальної політики*. 2024. № 1. С. 33–39.

26. Ляшенко О. І. Соціальна підтримка та супровід осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2022. № 1 (50). С. 94–99.

27. Малиновська О. А. Гендерна політика в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2019. 304 с.

28. Міністерство соціальної політики України. Аналітичний звіт щодо працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. Київ, 2025.

29. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнародний документ від 16 груд. 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text: текст документа (дата звернення: 11.05.2026).

30. Міщенко М. С. Соціальна адаптація осіб з інвалідністю в умовах трансформації суспільства. Харків : Право, 2023. 214 с.

31. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12 (дата звернення: 22.04.2026).

32. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення: 22.04.2026).

33. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 26.04.2026).

34. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 06.10. 2005 р. № 2961-IV : станом на 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text (дата звернення: 10.05.2026).

35. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю : Закон України від 15 січня 2025 року № 4219-IX : станом на 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text (дата звернення: 11.05.2026).

36. Про затвердження Порядку обчислення середньомісячної заробітної плати (винагороди) для розрахунку внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю : постанова Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2026 р. № 268. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2026-%D0%BF#Text (дата звернення: 11.05.2026).

37. Олійник Л. С. Соціальний супровід осіб з інвалідністю: методичні рекомендації. Київ : Міністерство соціальної політики України, 2021. 98 с.

38. Олексюк Н. С. Інноваційні підходи до соціального супроводу осіб з інвалідністю. *Соціальна робота та сучасність*. 2023. № 2. С. 25–31.

39. Пічкар О. П. Соціальна політика щодо осіб з інвалідністю в Україні : монографія. Ужгород : РІК-У, 2021. 286 с.

40. Романова Н. Ф. Соціальна інклюзія та зайнятість осіб з інвалідністю. Київ : Академвидав, 2022. 230 с.

41. Савченко С. В. Роль соціального працівника у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю. *Молодий вчений*. 2021. № 11 (99). С. 145–149.

42. Семигіна Т. В. Сучасні підходи до соціальної підтримки вразливих груп населення. Київ : Києво-Могилянська академія, 2023. 318 с.

43. Соціальна робота: реалії та виклики часу: навчально-методичний посібник / Омельченко С. О., Тернопільська В. І., Чернуха Н. М., Співак Я. О., Васильєва-Халатникова М. О., Бакуліна О. С. та ін. Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.

44. Шевчук М. П. Соціальний супровід осіб з інвалідністю в умовах реформування соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2022. № 1. С. 84–91.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для осіб з інвалідністю

«Оцінка ефективності соціального супроводу у процесі працевлаштування»

Шановний(а) респонденте! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є дослідження ефективності соціального супроводу осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування. Анкетування є анонімним, а отримані результати будуть використані лише в наукових цілях.

Інструкція:

Уважно прочитайте запитання та оберіть один або декілька варіантів відповіді, або впишіть власну відповідь.

1. Ваша стать:
- Чоловіча
- Жіноча
2. Ваш вік:
- 18–25 років
- 26–35 років
- 36–45 років
- 46–55 років
- Понад 55 років
3. Освіта:
- Середня
- Професійно-технічна
- Фахова передвища
- Вища
4. Чи перебуваєте Ви на обліку в центрі зайнятості?
- Так
- Ні
5. Як довго Ви перебуваєте у пошуку роботи?
- До 3 місяців
- 3–6 місяців
- 6–12 місяців
- Понад 1 рік
6. Ваш теперішній статус зайнятості:
- Працевлаштований(а)

- Активно шукаю роботу
- Тимчасово не працюю
- Не шукаю роботу

7. Якщо Ви працевлаштовані, то чи відповідає робота Вашій освіті та професійним навичкам?

- Так
- Частково
- Ні

8. Які труднощі виникають у процесі працевлаштування? (можна обрати кілька відповідей)

- Відсутність вакансій
- Недоступність робочого середовища
- Негативне ставлення роботодавців
- Недостатній рівень професійної підготовки
- Проблеми зі станом здоров'я
- Інше _____

9. Чи отримували Ви соціальний супровід у центрі зайнятості?

- Так
- Ні

10. Які послуги Ви отримували?

- Консультації щодо працевлаштування
- Психологічну підтримку
- Допомогу у складанні резюме
- Професійне навчання/перекваліфікацію
- Супровід під час працевлаштування
- Інше _____

11. Оцініть рівень задоволеності отриманими послугами:

- Повністю задоволений(а)
- Частково задоволений(а)
- Важко відповісти
- Незадоволений(а)

12. Наскільки фахівці центру зайнятості були уважними до Ваших потреб?

- Дуже уважними
- Достатньо уважними
- Недостатньо уважними
- Зовсім неуважними

13. Чи допоміг соціальний супровід підвищити Вашу мотивацію до праці?

- Так
- Частково
- Ні

14. Як Ви оцінюєте якість взаємодії з фахівцями центру зайнятості?

- Висока
- Середня
- Низька

15. Чи враховувалися Ваші індивідуальні потреби під час складання плану працевлаштування?

- Так
- Частково
- Ні

16. Які основні труднощі Ви відчуваєте під час адаптації до ринку праці?

17. Що, на Вашу думку, необхідно покращити у роботі служби зайнятості для ефективнішого працевлаштування осіб з інвалідністю?

18. Ваші побажання або рекомендації:

Додаток Б

Анкета для фахівців центру зайнятості

«Оцінка ефективності соціального супроводу осіб з інвалідністю»

1. Ваш стаж роботи у сфері зайнятості:

- □ До 3 років

- □ 3–5 років
- □ 5–10 років
- □ Понад 10 років

2. Чи маєте Ви досвід роботи з особами з інвалідністю?

- □ Так
- □ Ні

3. Які основні труднощі виникають у процесі соціального супроводу осіб з інвалідністю?

- □ Недостатня мотивація клієнтів
- □ Відсутність відповідних вакансій
- □ Низька готовність роботодавців
- □ Недостатня міжвідомча взаємодія
- □ Інше _____

4. Як Ви оцінюєте ефективність соціального супроводу у Вашій установі?

- □ Висока
- □ Середня
- □ Низька

5. Які методи підтримки є найбільш ефективними?

6. Що необхідно вдосконалити у системі соціального супроводу?

7. Ваші рекомендації щодо покращення працевлаштування осіб з інвалідністю.