

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/366697357>

Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США

Chapter · December 2022

DOI: 10.5281/zenodo.6561112

CITATIONS

0

1 author:



Viacheslav Hladky

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

80 PUBLICATIONS 48 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

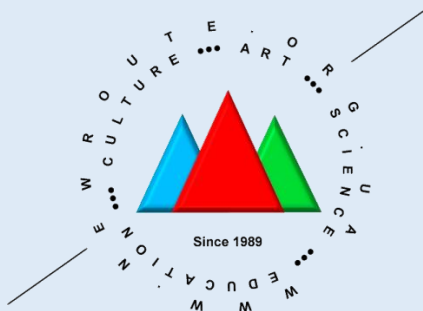
Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Harnessing Castor, Physic nut and Oil Palm Technologies for Rural Energy Security and Environmental Sustainability [View project](#)



Books, Articles, and Posters for Colleagues [View project](#)

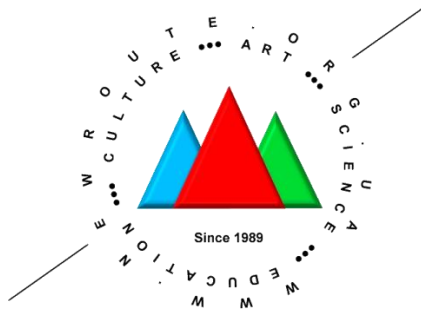


ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Колективна монографія

СГ НТМ «Новий курс»

2022



ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Колективна монографія

УДК 009:3(082)
Ф79

Ф79 **Формування сучасної парадигми розвитку суспільства:** кол. моногр. –
Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2022. – 230 с.

ISBN 978-617-7886-39-5

Рецензенти

Штулер Ірина Юріївна,
*доктор економічних наук, професор,
перший проректор ВНЗ «Національна академія управління»*

Погоріла Світлана Григорівна,
*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри славістичної філології,
педагогіки і методики викладання
Білоцерківського національного аграрного університету*

Харченко Артем Вікторович,
*кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри українознавства, культурології та історії науки
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»*

*Рекомендовано до друку редакційною колегією
збірника наукових праць «Соціально-гуманітарний вісник»
(протокол №7-мн від 28.12.2022)*

Колективна монографія присвячена актуальним питанням формування сучасної парадигми розвитку суспільства. Досліджуються сучасні проблеми в сфері педагогіки, соціології, філософії, психології, соціальних комунікацій, спорту, фізичної культури, туризму, рекреації, мистецтвознавства, культурології, філології, історії, економіки, управління, права. Монографія буде корисною науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, а також широкому колу осіб, які цікавляться питаннями сучасного розвитку соціально-гуманітарної сфери.

ISBN 978-617-7886-39-5

© СГ НТМ «Новий курс», 2022

© Автори, 2022

Зміст

	Стор.
Передмова	5
Розділ перший.	
Педагогіка, соціологія, філософія, психологія, соціальні комунікації	6
1.1. Формування концепції спорту як пріоритетного напрямку соціальної філософії і філософії спорту	6
1.2. Працевлаштування в українському мегаполісі під час енергетичної кризи: урбаністичний та комунікаційний аспекти	16
1.3. Парадигма глобалізації в структурі сучасного соціологічного знання	23
Розділ другий.	
Мистецтвознавство, культурологія, філологія, історія, фізична культура	34
2.1. Пшеворські старожитності Закарпаття: стан дослідження	34
2.2. Лексико-стилістичні особливості перекладу книги І. Абеді «Лола шукає подругу»	44
2.3. Інституціональна історія та особливості української ідентичності як фактор формування сучасної парадигми розвитку суспільства: теоретико- методологічний, міжкультурно-регіональний і практичний дискурси сучасної дипломатичної системи та моделі дипломатії України	51
2.4. Фемінітиви, їх походження, розвиток та вживання в українській та європейських мовах	79
2.5. Соціально-політичний вимір концептосфери української та російської мовної свідомості	83
Розділ третій.	
Спорт, фізична культура, рекреація, туризм	95
3.1. Fitness aerobics as a means of self-organization of a healthy lifestyle for students	95
3.2. Вплив тривалих фізичних навантажень на функціональний стан організму курсантів	104
3.3. Morphofunctional features of the neuromotor apparatus in adolescence and young adulthood	106
3.4. Modern methodical approaches, which are used in the process of education of speed and strength abilities of athletes	110

3.5.	Історико-порівняльна характеристика навчальних програм з фізичного виховання студентської молоді в Україні	...	117
3.6.	Ринок автоматизації ресторанного бізнесу	...	119
3.7.	Особливості гастрономічного туризму в Україні	...	126
3.8.	Екологічний туризм у межах урбанізованого міста як пріоритетна форма дозвілля молоді: методологічні засади експертного соціологічного опитування	...	132
Розділ четвертий.			
	Економіка, юриспруденція, політика, публічне адміністрування	...	141
4.1.	Еволюція моделі сталого розвитку у сучасному суспільстві	...	141
4.2.	Сучасні соціально-правові реалії існування українського суспільства	...	147
4.3.	Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США	...	172
4.4.	Особливості функціонування бюджетних фондів органів місцевого самоврядування	...	194
4.5.	Еволюція парадигми державних фінансів в економіці	...	210
	Післямова	...	229

Передмова

У колективній монографії буде розглянуто актуальні напрями формування сучасної парадигми розвитку сучасного суспільства через призму педагогічних, соціологічних, філософських, психологічних, мистецтвознавчих, культурологічних, філологічних, історичних, спортивних, туристичних, рекреаційних, економічних, управлінських та правових аспектів.

Авторський колектив монографії представляють наступні науковці (інформацію подано мовою оригіналу рукопису автора): Halyna Bezverkhnia, Sergii Savchuk, Svitlana Melnyk, Victoriia Tsybulska, Volodymyr Faidevich, Volodymyr Kovalchuk, Березовська Наталя Леонідівна, Білогур Влада Євгенівна, Волощук Вікторія Ярославівна, Гаврилюк Алла Михайлівна, Гладкий В'ячеслав В'ячеславович, Запалогський Микола Володимирович, Кагдіна Ілона Федорівна, Коваленко Людмила Євгенівна, Куцос Ольга Ігорівна, Лущик Марія Василівна, Майструк Наталія Олегівна, Мінакова Вікторія Олександрівна, Москвяк Ярослава Євгенівна, Орлов Олексій Геннадійович, Панашенко Вікторія Вікторівна, Пеняк Павло Степанович, Солоділова Кристина Юріївна, Співак Софія Іванівна, Тодосієнко Владислав Дмитрович, Ціватий Вячеслав Григорович.

Інформаційну базу дослідження становили правові норми чинних законодавчих та інших нормативно-правових актів України та закордонних держав, щорічні звіти профільних установ, методичні та статистичні матеріали підприємств, закладів, установ, Державної служби статистики України, матеріали експертних досліджень, аналітичні огляди, опитування, анкетування, наукові та методичні публікації.

6. Закону України № 7190 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства на період воєнного стану» від 22 березня 2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
7. Пояснювальна записка до проекту Закону України № 7190 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства на період воєнного стану» від 22 березня 2022 р. <https://zakon.rada.gov.ua>
8. Оновлено актуальний перелік громад у районах бойових дій, на TOT та тих, що в оточенні URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/onovleno-aktualnij-perelik-gromad-u-rajonah-bojovih-dij-na-tot-ta-tih-shcho-v-otochenni>
9. Фонд відновлення майна та зруйнованої інфраструктури URL: <https://mtu.gov.ua/content/fond-vidnovlennya-zruynovanogo-mayna-ta-infrastrukturi.html>
10. Загальна декларація прав людини 1948 року Організації Об'єднаних Націй URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_789#Text
12. Міжнародна конвенція про взаємну адміністративну допомогу у відверненні, розслідуванні та припиненні порушень митного законодавства URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_926#Text
13. Міжнародна конвенція про адміністративну взаємодопомогу у сфері митних відносин URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/976_011#Text
14. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція про захист прав людини) Ратифікована Законом № 475/97-ВР від 17 липня 1997 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
15. Нотатка для заповнення формуляру заяви URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Application_Notes_UKR.pdf
16. HUDOC – European Court of Human Rights (coe.int) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre-press#%7B%22itemid%22:%5B%22003-7414013-10146948%22%5D%7D>
17. Information in Ukrainian URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>
18. Формуляр заяви URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/forms/ukr&c>
19. Березовська Н. Л. Кримінальне право в умовах глобалізації: постановка проблеми / Н. Л. Березовська // Кримінальне право в умовах глобалізації: матер. Міжнар. наук.-практ. конфер. (м. Одеса, 25 травня 2018 р.) / Кафедра кримінального права НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2018. С. 78.
20. Сторінка Андрія Козінчука у ФБ URL: <https://uk-ua.facebook.com/andriy.kozinchuk>
21. Біблія: URL: <https://www.bible.com/uk/bible/204/MAT.6.UMT>

Гладкий В'ячеслав В'ячеславович

Міжрегіональна Академія управління персоналом

4.3. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США

В Україні на конституційному рівні проголошується фундаментальна ідея, згідно якої найвищою соціальною цінністю є людина, що таким чином є основою для цивілізаційного вибудовування держави в рамках прогресивної концепції «Держави рівності». В цьому сенсі йдеться про державу, в якій створено та дійсно підтримується (шляхом нормотворчої, нормореалізаційної та ін. діяльності) такий рівень правопорядку (у всіх сферах суспільного буття), за якого можливе існування справедливого суспільства і держави, сталий розвиток суспільства, нетолерантність до невинуватої дискримінації (як до негативної, так і до квазі-«позитивної» дискримінації, за допомогою якої продукується митат неомарксистської ідеології, що ускладнює реальну об'єктивацію мети трудового права [5], а також сприяє нестабільності буття суспільства й тому – загрожує об'єктивації соціального захисту, адже соціальний захист, будучи цілісно спрямованим на створення

необхідних умов для соціально безпечного існування, життя людини і громадянина, в комплексі своїх завдань повинен передбачати підтримання стабільності в суспільстві) та соціальної безпеки (вона повинна зводитись саме до забезпечення в конкретних умовах практичної дійсності існування людства, функціонування держави належного рівня соціальної безпеки людини і громадянина; незабезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників заходами соціального захисту нівелює трудовправовий (службовий) потенціал працівників, що відповідним чином позначається також й на ефективності функціонування підприємства, установи, організації, в яких працюють такі працівники).

При цьому слід виходити із такої юридичної аксіоми: *неможливо врегулювати захист того, що не врегульовано, хоча нормативне врегулювання вже є певним захистом*. Тобто, захист трудових і соціальних прав, як умову існування «Держави рівності», можна упорядкувати лише тоді, коли й самі права особи в сфері праці та зайнятості (та в соціальній сфері загалом) будуть упорядковані належним чином. Вказане є закономірним, приймаючи до уваги регулятивну значимість права та нормативного акту, а саме: *по-перше*, право і закон визначають координати допустимого та неприпустимого в людській поведінці (важливо врахувати, що в разі, коли констатовано панування права в суспільстві, то потреби й інтереси суспільства визначаються завжди адекватно та справедливо); *по-друге*, право і закон є практичним і загальнообов'язковим керівництвом, котре в дійсності окреслює інтереси та потреби членів суспільства, що мають враховуватись особою в процесі планування та здійснення своїх діянь.

Тобто, концепція «Держави рівності» відображає готовність суспільства до конструктивного співжиття (взаємодії) на засадах взаємоповаги людської гідності, солідарності між собою, що при цьому не припускає прояви дискримінації та інших, принижуючих людську гідність, діянь. Відтак, у контексті сфери реалізації творчого (креативного) та нетворчого трудового потенціалу людини (тобто, в сфері праці та зайнятості) розбудова України, як «Держави рівності», передбачає створення й підтримання органами публічної служби (їх посадовими особами), а також суб'єктами громадянського суспільства та кожною особою загалом (адже «Держава рівності» можлива за наявності не лише активного громадянського суспільства, але й високого рівня соціальної відповідальності кожного громадянина, що засвідчує зрілість демократизму суспільства та держави) особливих умов трудового співжиття, за яких будь-яка особа, котра бажає реалізувати власне право на працю (як найманий працівник чи самозайнята особа) чи вже є працівником (незалежно від психофізіологічного здоров'я, віку, статі та ін.; звісно, коли такі ознаки не є важливими для виконання конкретної роботи) матиме реальну змогу реалізувати всі свої суб'єктивні права у

сфері праці та зайнятості, повноцінно задовольняючи при цьому власні законні інтереси в цій сфері, що захищаються законодавством про працю.

Окреслений державницький підхід визначає людиноцентристську парадигму розвитку держави й тому основним орієнтиром європейських реформ в нашій державі є саме людина, її життя та здоров'я. Утім, цей фактор повинен осмислюватись в контексті публічних інтересів, приймаючи до уваги щонайменше наступну дилему інтересів:

1) *публічні інтереси не можуть бути достатнім виправданням для відступу від координат людиноцентристської парадигми розбудови України в якості сучасної європейської, соціальної та правової держави. У будь-якому випадку людина не може тлумачитись державою в якості формальної складової суспільства, а також в якості інструменту функціонування держави (адже за таких обставин людина, як найвища цінність, перетворюється в *instrumentum vocale*);*

2) будь-яка людина (не залежно від міри інтеграції в суспільне життя) існує в суспільстві, а тому її дії (як добросовісного члена суспільства) повинні також корелюватись потребами та інтересами інших членів суспільства. Таким чином, людина поза сумнівом є відносно вільною в суспільному житті, а «відносність» такої свободи є *конструктивною* (уможливорює гармонійне співжиття суспільної сукупності індивідів, для яких властиві власні законні інтереси, що можуть конкурувати із законними інтересами інших членів суспільства). При цьому конструктивізм «відносності» свободи можна констатувати у тому разі, коли обмеження свободи є відображенням справедливо, адекватно визначених інтересів і потреб інших членів суспільства, які людина повинна враховувати в своєму суспільному прояві (актах). Крім того, слід констатувати, що конструктивізм обмеження людської свободи суспільного буття людини найбільш повно сприймається самою людиною в цивілізаційно зрілому суспільстві, в якому практично кожен член суспільства характеризується належним рівнем правової усвідомленості людини, крізь призму якої особа вже не може діяти безвідповідальним (нереспонсивним) чином, а отже – мотивовано уникає створення будь-яких ризиків для середовища, в якому вона існує.

Керуючись означеною логікою, доходимо висновку, що ідея набуття Україною членства в Європейському Союзі (*далі – ЄС*), котра стала реальністю з 23 червня 2022 р., не може бути виправданням для некритичного «копіювання» норм законодавства держав-членів ЄС про соціальну безпеку, а також безпеляційного долучення до відповідних процесів глобалізації (приймаючи до уваги той факт, що глобалізація та її процеси безпосереднім чином стосується питань соціальної безпеки держави – людини та громадянина). У зв'язку із цим наголосимо на наступному: некритична «європейзація» законодавства не наближуватиме державу до членства в ЄС, а свідчатиме лише про цивілізаційну незрілість публічної влади (на відміну від Українського

народу, в якому спостерігається дедалі глибша інтеграція в систему європейських цінностей, нетолерантність до традиційних стереотипів про соціально вразливих категорій населення). Іншими словами, набуття членства в ЄС не може прискорюватись лише тим фактом, що держава-кандидат у члени Союзу повністю «скопіювала» законодавство (також інституційну структуру) Франції чи Німеччини (як відомо, адаптація потребується лише в тих межах, в яких це передбачається в директивах Європарламенту, Ради, а також уточняється в «завданнях» для держави-кандидата), а тим, що характеристика цивілізованості держави-кандидата є відповідною цивілізаційним стандартам співіснування держав в рамках Союзу (при цьому слід мати на увазі, що правове регулювання навіть розвинених європейських держав не позбавлене низки концептуальних і практичних проблем, які шкодять забезпеченню соціальної безпеки працівників [6, с. 90]). З огляду на це, прискорення євроінтеграції криється не стільки в європеїзації національного законодавства (більш того, не всі держави-члени ЄС характеризуються дисциплінованістю в гармонізації національного законодавства з правом ЄС, часто дотримуючись ригідної перифералізації [див., напр.: 1, с. 101-117; 17; 56]; також вченими [див., напр.: 35; 36] звертається увага й на невиправдану обтяжливість європеїзації держав-членів ЄС), скільки в тому, що Україна буде спроможною створити правопорядок, за якого людина буде дійсно вищою соціальною цінністю [6, с. 91].

В окресленому аспекті й набуває надзвичайної актуальності потреба вдосконалення норм законодавства про соціальну безпеку, адже ці норми законодавства створюють режим комплексної безпеки вищої соціальної цінності. При цьому в процесі вдосконалення законодавства про соціальну безпеку слід виходити з наступних орієнтирів:

1) усталених традицій і новацій правового регулювання реалізації державою соціальної функції (також в частині делегування такої функції суб'єктам невідомих повноважень, зокрема, роботодавцям, профспілкам, суб'єктам громадянського суспільства), а також фактичного ефекту реалізації таких норм законодавства (враховуються переваги, недоліки нормотворчих підходів, інституційного, матеріального, інформаційного та ін. забезпечення реалізації цих норм). При цьому слід мати на увазі те, що з відновленням незалежності й вже на етапі формування пострадянського законодавства про працю (з 1991 по 2004 рр.) «український законодавець, відмовившись від ідеї експлуатації працівника й не допускаючи можливостей для зловживань працівника у площині інтересів (у виробничій сфері) роботодавця, певною мірою унормував взаємовідносини суб'єктів під час виникнення зазначених правовідносин, обмеживши їх свободу» [3, с. 86];

2) формальної мети права (впливати на поведінку всіх суб'єктів (учасників) суспільних відносин (акторів), що мають правове значення, за допомогою засад і нормативних приписів, які стосуються дій,

бездіяльності, а також різних аспектів прийняття такими суб'єктами рішень), мети трудового права [5], його антикорупційної [7] та гуманізаційної [9] природи, а також мети забезпечення соціальної безпеки (планування, створення та контролювання суб'єктами забезпечення соціальної безпеки належних умов соціально безпечного існування суб'єкта (людини, групи людей, суспільства в цілому), на якого спрямовані превентивні, захисні, відновлювальні заходи соціального захисту у відповідній сфері соціальної життєдіяльності такого суб'єкта), крізь призму якої слід оцінювати переваги та недоліки правового регулювання забезпечення соціальної безпеки в Україні, в державах-членах ЄС та в ін. соціальних державах світу. У зв'язку із цим, вбачається потреба у розробленні та затвердженні урядовою постановою *Концепції забезпечення соціальної безпеки населення «Держава рівності – 2030»*, в якій серед іншого повинна міститись «дорожня карта» поступової оптимізації режиму соціальної безпеки, як однієї з фундаментальних умов розбудови України в якості сучасної європейської соціальної держави [6, с. 91].

У контексті викладеного зазначимо, що в межах цього підрозділу відповідної колективної монографії нами буде з'ясовано особливості правового регулювання трудових відносин в Сполучених Штатах Америки (далі – США) за участю осіб з інвалідністю, а також перспективи використання такого досвіду в Україні. Додатково актуальним порушене питання постає з урахуванням того, що по сьогодні українським вченими ще не досліджувались особливості правового регулювання реалізації трудових прав осіб з інвалідністю в США. При цьому слід зауважити, що вплив держави на рівень соціальної безпеки осіб з інвалідністю в Україні вже досліджувався багатьма українськими юристами-трудовами, серед яких: Л. П. Амелічева, О. В. Віжунов, О. В. Епель, В. О. Журавель, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, В. Г. Костенко, В. Л. Костюк, О. Є. Костюченко, Н. П. Коробенко, Л. В. Котова, А. М. Куца, О. Й. Лесько, Л. Ю. Малюга, В. П. Мельник, К. Ю. Мельник, Р. О. Павлюков, С. В. Пасічніченко, О. І. Процевський, І. С. Сахарук, Я. В. Сімутіна, Д. І. Сіроха, В. С. Тарасенко, Н. М. Хуторян, М. В. Чічкань, І. М. Шопіна, Л. П. Шумна, О. М. Ярошенко та інші науковці. Поряд із тим, зазначимо, що зарубіжні вчені вже присвятили низку наукових праць, в яких досліджувались особливості правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості, серед яких Дж. І. Адамс, А. Альдусарі, М. Белл, М. Л. Болдуїн, Дж. Ді Федеріко, Дж. Мішра, М. Отто, Дж. Г. Риммер та інші науковці. Наукові напрацювання цих та інших вчених вказують на можливість формування актуальної наукової думки щодо особливостей правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості в США. Зазначена мета може бути досягнута шляхом виконання таких завдань:

1) з'ясувати особливості нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері праці та зайнятості у США розглядуваних зарубіжних державах;

2) окреслити коло суб'єктів, які відповідають за реалізацію нормативно-правових актів, якими встановлюється режим реалізації прав у сфері праці та зайнятості;

3) сформуувати пропозиції щодо можливостей використання в Україні зарубіжного досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості.

Виконуючи поставлені дослідницькі завдання зауважимо, що проблематика реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості є надзвичайно актуальною для США, адже в цій державі за статистичними даними 2015 р. налічувалося близько 40 млн американців з інвалідністю, що становить 12,6% цивільного населення, а ця категорія населення, так само, як і роками раніше, значно відстає від осіб без інвалідності з позиції їх міри зайнятості та рівня заробітку. Зокрема, в 2014 р. тогочасною директоркою Відділу з адміністрування програм відповідності нормам і правилам для підрядників федерального уряду (*Office of Federal Contract Compliance Programs*) Департаменту праці США (*U. S. Department of Labor's*) П. А. Шиу (*Patricia A. Shiu*) констатувалось, що протягом останніх років Департамент доводив і законодавцю, і роботодавцям те, що в США існує дуже серйозна проблема: «законои, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для працівників з обмеженими можливостями, не працюють; нація, в якій 4 з 5 працівників з інвалідністю настільки занепокоєні перспективами працевлаштування, що відмовилися навіть від пошуків, перебуває у кризовому стані» [48]. Так, у 2019 р. рівень зайнятості серед осіб з інвалідністю становив лише 39% порівняно з майже 79% серед осіб без інвалідності, а рівень безробіття серед осіб з інвалідністю та без інвалідності збільшився з 2019 по 2020 р. до 12,6% і 7,9% відповідно, що також обумовлено впливом пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 [42, с. 1]. Зокрема, в 2020 р., за даними Бюро статистики праці (*U.S. Bureau of Labor Statistics*), відсоток працевлаштованих американців з інвалідністю впав до 17,9% (з 19,3% у 2019 р.) [43]. Вказане є проблематичним з огляду на той факт, що «працівники з обмеженими можливостями з більшою ймовірністю працюватимуть у таких сферах, як обслуговування, виробництво та транспорт, на які пандемія значно вплинула» [50]. При цьому слід зазначити, що в США вже декілька десятиріч здійснюється політика щодо забезпечення повної та продуктивної зайнятості, яка передбачає розширення можливостей осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості [див., напр.: 18; 51], які можуть бути в перспективі застосовані також в Україні, враховуючи переваги та недоліки відповідного досвіду.

Комплексно аналізуючи чинне законодавство США, яке стосується правового статусу осіб з інвалідністю, доходимо висновку, що ще в 2009 р.

Президент США Б. Обама (*Barack H. Obama II*) від імені США підписав Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю 2006 р., однак, у 2012 р. Сенат США відмовився ратифікувати цей конвенційний акт (по суті, вказане є послідовною політикою США щодо визнання обов'язковості міжнародно-правових договорів, які збільшують матеріально-організаційний та ін. тягар федерального Уряду в сфері забезпечення прав людини). Попри це, слід констатувати, що в США на сьогодні розроблена та діє відносно ефективна нормативна основа для забезпечення реалізації особами з інвалідністю їх прав, зокрема, в сфері праці та зайнятості. Серед таких нормативно-правових актів особливої уваги слід приділити таким їх групам:

1. *Законодавчі акти*, що стосуються правового статусу осіб з інвалідністю в США, а саме:

1) Федеральний Закон «Про американців з обмеженими можливостями» від 26 липня 1990 р. [13] (*дали* – ФЗ США 1990 р.), що є законодавчим актом в США, який:

(а) регламентує правовий статус осіб з інвалідністю (працівників і тих, які шукають роботу);

(б) покладає на профспілки, агентства з працевлаштування та на роботодавців з приватного та публічного сектору (в яких найнято 15 та більше працівників, хоча заборона дискримінації поширюється на роботодавців незалежно від кількості найнятих ними працівників; ці вимоги також поширюються на роботодавців, які є релігійними організаціями) обов'язки відносно осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості;

(в) спрямований на те, щоби зробити американське суспільство більш доступним для людей з інвалідністю, а тому надає цим особам такий же рівень захисту від дискримінації, що і ФЗ «Про громадянські права» 1964 р., забороняючи надання будь-яких привілеїв за ознакою відсутності в особи інвалідності (однак, як зазначають вчені [див., напр.: 11; 38, с. 2], цей законодавчий акт не спроможний в повній мірі забезпечити соціально-економічне благополуччя осіб з інвалідністю). При цьому, слід мати на увазі, що зазначений законодавчий акт захищає не всіх осіб з інвалідністю, а лише кваліфікованих осіб, які є особами з інвалідністю. У зв'язку із цим, особи з інвалідністю, котрі не можуть реалізувати право на працю в результаті відмови їм в працевлаштуванні, не можуть посилались на дискримінацію на підставі їх інвалідності, коли відмова в працевлаштуванні була заснована на фактах недостатності кваліфікованості кандидата на вакантну посаду. Тобто, у відповідності до ФЗ США 1990 р. особа з інвалідністю є захищеною від дискримінації при наймі на роботу, коли така особа має достатню кваліфікацію, що означає, що він або вона відповідає всім вимогам для виконання відповідної роботи, а так само – має можливість виконувати свої основні функції з розумними пристосуваннями або ж без нього.

Особливості правового статусу осіб з інвалідністю в сфері зайнятості врегульовуються главою I підрозділу I розділу 12101 (в кодифікованому вигляді), основу якої складає концепція розумного пристосування (*Reasonable Accommodations*), яким законодавець розуміє будь-яку зміну робочого середовища (також способу виконання роботи), яка дозволяє людині з обмеженими можливостями подати заяву на роботу, а також виконати її. Крім того, розглядуваний законодавчий акт обмежує обсяг питань, які можуть бути поставлені особі під час її інтерв'ювання під час набору кадрів, а також обмежує можливості роботодавця щодо прохання пройти медичний огляд або розповісти про наявність інвалідності. У той же час, роботодавець може запитати в особи, яка бажає реалізувати право на працю, про те, чи спроможна ця особа виконувати відповідну роботу в належній мірі та яким саме чином вона буде її виконувати (тобто, за наявності розумного пристосування чи без нього).

Також важливо звернути увагу на те, що норми ФЗ США 1990 р. передбачають можливості захисту права на реалізацію прав у сфері праці та зайнятості. Особи з інвалідністю, котрі вважають, що вони були позбавлені можливості реалізувати права у вказаній сфері з підстав їх інвалідності, можуть подати скарги до Комісії США з рівних можливостей у сфері зайнятості (*U. S Equal Employment Opportunity Commission*; далі – *ЕЕОС*) протягом 180 днів з дня, коли особу було дискриміновано (скарги можуть бути подані в будь-яке місцеве відділення *ЕЕОС*), або ж протягом 300 днів, якщо поданню скарги передувало звернення за захистом в уповноважене державне або місцеве агентство з питань справедливої зайнятості (*Fair Employment Practices Agencies*), передбачене законодавством відповідного штату. Що ж стосується звернення із позовом до федерального суду, то в контексті цього Закону особа з інвалідністю набуває відповідне право тільки після того, як вони отримають лист з «правом на пред'явлення позову» (*right-to-sue*) від *ЕЕОС*.

2) ФЗ «Про реабілітацію осіб з інвалідністю» від 26 вересня 1973 р. [52] (далі – ФЗ США 1973 р.), котрий є основним законодавчим актом в США, що регламентує процедури щодо реабілітації осіб з інвалідністю та забезпечення їх можливостей в реалізації прав у праці та зайнятості. У контексті, що нами розглядається, особливого значення мають:

(а) розділ 501 Закону, який застосовується до всіх федеральних органів публічної служби США – «федеральним роботодавцям» та: забороняє дискримінацію шукачів відкритих вакансій, а також вже найнятих працівників за ознакою інвалідності; вимагає, щоби федеральні органи публічної влади вживали активні чи позитивні дії для задоволення реалізації права на працю осіб з інвалідністю, уникаючи порушення їх прав у сфері праці та зайнятості; вимагає, щоби федеральні роботодавці

пропонували усім працівникам добровільно ідентифікувати себе в якості особи з інвалідністю;

(б) розділ 503 Закону застосовується до федеральних підрядників і субпідрядників, вимагаючи від них те, щоб вони приймали позитивні заходи по найму людей з обмеженими можливостями, що контролюється Відділом з адміністрування програм відповідності нормам і правилам для підрядників федерального уряду;

(в) розділ 504 Закону, в якому зазначається, що «жодна кваліфікована особа з інвалідністю в США не може бути виключена, позбавлена пільг або ж піддана дискримінації в рамках» [52] будь-якою програмою або ж діяльністю, котра реалізується на підставі федеральної фінансової допомоги, або здійснюється будь-яким органом виконавчої влади чи Поштовою службою США (*U. S. Postal Service*) [52]. Це означає, що федеральна фінансова допомога повинна надаватись лише соціально відповідальним суб'єктам і під соціально відповідальні програми, що в практичній дійсності відображається в широкому залученні до цих процесів осіб з інвалідністю та наданні їм можливостей безбар'єрно реалізовувати права у сфері праці та зайнятості;

(г) розділ 508 Закону стосується інформаційних та комунікаційних технологій, вимагаючи того, щоби вказані технології федеральних агентств були доступними для осіб з інвалідністю, зокрема, тих з них, хто бажає реалізувати право на працю.

2. *Розпорядження Президента США*, які стосуються справедливої зайнятості:

1) розпорядження Президента США «Про рівні можливості працевлаштування у Федеральному Уряді» від 8 вересня 1969 р. № 11478, в ст. 1 якого зазначається, що «політика Уряду США в сфері зайнятості полягає у наданні рівних можливостей в сфері зайнятості на федеральному рівні для всіх осіб, забороні дискримінації при прийомі на роботу за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі або національного походження та сприяння повній реалізації рівних можливостей працевлаштування за допомогою постійної позитивної програми в кожному виконавчому департаменті та агентстві. Ця політика рівних можливостей застосовується та повинна бути невід'ємною частиною кожного аспекту кадрової політики і практики при прийомі на роботу, професійного розвитку, просуванні по службі та поведженні з цивільними службовцями федерального уряду» [27]. При цьому, хоча особи з інвалідністю прямо не згадуються у наведеному в Розпорядженні Президента США переліку категорій осіб, які не можуть бути дискриміновані в реалізації права на працю та в реалізації інших прав у сфері праці та зайнятості, на практиці відповідні норми розуміються в якості таких, що поширюються також і на осіб з інвалідністю;

2) розпорядження Президента США «Про заборону дискримінацію під час прийому на роботу на федеральному рівні на основі генетичної

інформації» від 8 лютого 2000 р. № 13145 [54], який був прийнятий Президентом Б. Клінтоном (*William J. Clinton*) для того, щоби особи, які бажають реалізувати право на доступ до публічної служби федерального рівня чи вже реалізують право на працю в федеральному органі влади, «оцінювалися за їх поточної здатності виконувати роботу, яку вони шукають або виконують на посаді, яку вже займають, а не з огляду на те, що у них може коли-небудь розвинутися захворювання чи хворобливий стан» або ж наявна інвалідність [55];

3) розпорядження Президента США «Про збільшення на федеральному рівні зайнятості осіб з інвалідністю» від 26 липня 2010 р. № 13548. У цьому документі Президент Б. Обама констатував, що «близько 54 млн американців живуть з інвалідністю, а тому федеральний уряд серйозно зацікавлений у скороченні дискримінації щодо американців, які живуть з обмеженими можливостями, в усуненні стигми, пов'язаної з інвалідністю, і в заохоченні американців з інвалідністю шукати роботу у федеральній робочій силі (*the Federal workforce*)» [34]. При цьому в Розпорядженні № 13548 наголошується на тому, що «в американців з інвалідністю рівень зайнятості набагато нижчий, ніж у американців без інвалідності, і вони недостатньо представлені у федеральній робочій силі» [34], що є проблемою, на вирішення якої було прийнято це Розпорядження, адже попередні розпорядження з цього питання є недостатньо ефективними (зокрема, йдеться про Розпорядження № 13163). Зокрема, в цьому документі покладаються обов'язки щодо: розробки модельних стратегій прийому на роботу та найму для агентств, які прагнуть збільшити зайнятість людей з обмеженими можливостями, а також розробити обов'язкові програми навчання як для кадрового персоналу, так і для менеджерів з найму з питань працевлаштування осіб з обмеженими можливостями; розробки спеціального плану для агентств з максимізації можливостей працевлаштування для осіб з інвалідністю (такий план повинен відповідно до Закону включати цільові показники ефективності та кількісні цілі для працевлаштування осіб з інвалідністю та підцілі для працевлаштування осіб з певними видами інвалідності) [34];

4) розпорядження Президента США «Різноманітність, рівність, інклюзивність та доступність федеральної робочої сили» від 25 червня 2021 р. № 14035 [19]. Зазначений нормативно-правовий акт був прийнятий теперішнім Президентом США Дж. Байденом (*Joseph R. Biden, Jr.*) для того, щоби зробити Федеральний Уряд показовою моделлю «різноманітності, справедливості, інклюзивності та доступності, де до всіх працівників ставляться з гідністю та повагою», зокрема, і до осіб з інвалідністю. У цьому сенсі відповідне Розпорядження є логічним продовженням Розпорядження Президента США від 26 липня 2010 р. № 13548 [34]. Зокрема, в ст. 10 розглядуваного акту зазначається, що згідно Розпорядження № 13548 Федеральний Уряд повинен стати зразком для працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, зокрема,

приймаючи до уваги той факт, що «робоча сила, до складу якої входять особи з інвалідністю, є більш сильною та ефективною робочою силою» [19]. У зв'язку із цим, агентства повинні забезпечувати рівноправне, доступне та інклюзивне середовище для працівників з інвалідністю, а тому Розпорядженням № 14035 вимагається, щоби федеральні службовці з інвалідністю та особи з інвалідністю, які бажають реалізувати право на працю на федеральному рівні, «могли оцінюватися по достоїнству, мали доступ до інформаційних технологій і, за необхідності, мали доступні розумні пристосування, котрі дозволять кваліфікованим особам з інвалідністю виконувати основні функції, пов'язані з їх посадами, і отримувати можливості до просування по службі» [19]. Для цього Президент Дж. Байден покладає на зобов'язаних суб'єктів влади обов'язки: підтримувати зусилля федерального уряду щодо надання особам з інвалідністю рівних можливостей працевлаштування та приймати позитивні заходи в рамках федерального уряду для забезпечення того, щоби агентства повністю дотримувалися застосовних з цих питань законодавчих актів, зокрема розділи 501, 504 и 508 ФЗ США 1973 р.; оцінити поточну практику найму осіб з інвалідністю у федеральному уряді, а також оцінити можливості підвищення справедливості в можливостях працевлаштування та фінансової безпеки для працівників з інвалідністю за допомогою різних практик чи настанов; забезпечити умови, за яких:

(а) шукачі роботи та працівники з інвалідністю мають вільний доступ до інформації, завдяки якій вони спроможні: розуміти власні права щодо самоідентифікації в якості особи з обмеженими можливостями; розуміти можливості реалізації своїх прав у сфері праці та зайнятості, зокрема, запитувати розумне пристосування, а також послуги з отримання допомоги на робочому місці та доступних інформаційних і комунікаційних технологій;

(б) всі інформаційні та комунікаційні технології й продукти, розроблені, закуплені чи такі, що обслуговуються або ж використовуються федеральними агентствами, є доступними і можуть використовуватися працівниками з інвалідністю відповідно до всіх стандартів і технічних вимог ФЗ США 1973 р.;

(в) своєчасними та ефективними є процес і процедури: отримання відповіді на запити про розумне пристосування; оскарження відмови в проханні про розумне пристосування;

(г) всі федеральні офісні будівлі є доступними для осіб з інвалідністю (тобто, вони відповідають стандартам доступності, що передбачені зокрема в нормах ФЗ «Про архітектурні бар'єри» 1968 р. [14]), а робочі місця такими, що можуть бути адаптованими під особливі потреби працівників з інвалідністю;

(г) забезпечене максимально можливо доступне фізичне середовище на робочих місцях, яка зменшує потребу в розумних пристосуваннях;

(ж) здійснюється Програма найму робочої сили (*Workforce Recruitment Program*), яка поширює свою дію на студентів коледжів і недавніх випускників з обмеженими можливостями [19].

У контексті останніх розпоряджень Президента США (головним чином, Розпорядження № 14035) можемо помітити, що нормотворча діяльність у сфері забезпечення соціальної безпеки працівників з інвалідністю за рахунок нормування трудових прав такого кола працездатних осіб:

(1) спрямована на посилення гарантій осіб з інвалідністю в сфері праці та зайнятості (результатом чого є посилення соціальної безпеки такої верстви населення), що закономірно, адже поняття «гарантії» застосовується практично у всіх сферах людського буття, хоча найбільш широко застосовується у сфері права. У загальноправовому сенсі *гарантії* розуміються в якості специфічного інструменту, який використовують суб'єкти права у випадках, коли сторони суспільних відносин не здатні без відповідних гарантій нормалізувати суспільну взаємодію між собою (ця їх взаємодія (або ж продукт взаємодії) нестабільна в процедурному аспекті або ж у фактичних результатах взаємодії); існують реальні чи потенційні ризики для однієї або ж двох (і більше) сторін суспільної взаємодії, що в рамках цієї взаємодії або ж в результаті такої може бути завдано шкоди їх правам, свободам, законним інтересам і потребам. Відтак, гарантії набувають надзвичайно важливого значення стосовно осіб, що потребують належної міри впевненості та прогнозованості майбутнього (ці характеристики майбутнього слід тлумачити з урахуванням нашої Теорії конструктивізму права [3], а також Теорії Герта Гофстеде (*Geert Hofstede*) щодо толерантності до невизначеності) в настанні тих чи інших юридичних наслідків (саме такими особами є особи з інвалідністю, котрий перебувають у соціально вразливому стані, усвідомлюючи який недобросовісні роботодавці можуть експлуатувати працівників з інвалідністю, поводитись з ними, ігноруючи їх людську гідність тощо);

(2) починає поступово розмежовувати заходи стимулювання та мотивування, а також врівноважувати позитивний (заходи заохочення) і негативний (заходи юридичної відповідальності) нормативно-правовий вплив на суб'єктів правовідносин, які стосуються соціальної безпеки уразливих категорій населення у сфері праці та зайнятості. Вказане є суттєвим цивілізаційним зрушенням, можливим в достатньо демократично зрілому суспільстві з належним рівнем правової культури, а також чинником побудови такого цивілізованого суспільства. Це обумовлено тим фактом, що:

(а) первісним елементом повноцінного функціонування будь-якого суспільства завжди був соціальний акт у вигляді дії або ж бездіяльності, який зазвичай: здійснюється членом суспільства безпосередньо чи за допомогою іншої особи (осіб); одноосібно або ж членами суспільства

колективним чином. Відповідний соціальний акт безпосереднім чином виражається в конкретній формі поведінки однієї особи щодо іншої особи або ж щодо групи осіб (також – відносно суспільства в цілому);

(б) законодавча заборона дискримінації працездатних осіб за ознакою інвалідності (власне, як і порушення інших трудових прав, суміжних їм прав осіб з інвалідністю, а також інших вразливих верств населення), що посилюється негативними впливом на порушника правопорядку (застосування заходів юридичної відповідальності до роботодавця, інших працівників, які порушували трудові та суміжні права працівника, який перебуває в соціально вразливому становищі) обумовлює *формалізм правопорядку*. За таких умов «правапорядок» існує доти, доки інститути запобігання та протидії порушення відповідних прав будуть характеризуватись спроможністю ефективно контролювати відповідне коло суб'єктів. Утім, це стан певної недосяжної ідилії, враховуючи природу людини (схильність до девіації, віктимності, вагомість стереотипів і упереджень в світогляді людини, а особливо з ригідною психікою), латентність множини порушень трудових прав соціально вразливих верств населення. Іншими словами, означений формалізм правопорядку – це квазіаксіологічний вульгаризм, адже є імітацією панування права, ілюзією цивілізованості суспільства, що шкодить дійсній еволюції суспільства (визнання неідеальності природи людини, комплексне усвідомлення проблем суспільства – це основа для вироблення дійсно ефективних правових механізм утвердження правопорядку в конкретному суспільстві). Отже, орієнтування в нормотворчій діяльності (щонайперше, продукуючи норми-заборони) на формування зовнішньої поведінки роботодавців (суттєво не впливаючи при цьому на їх внутрішні установки і думки), посадових осіб на підприємстві, в установі та організації, інших працівників – це марнування потенціалу права та нормотворчої діяльності. Безсумнівно, вагомим пріоритетом посилення соціальної безпеки працездатних осіб з інвалідністю (через упорядкування трудових прав і забезпечення реальності реалізації цих суб'єктивних прав) постає сприяння цілісній реалізації такої ідеї в практичній дійсності. Утім, як нами зазначалось, в цьому сенсі слід розрізняти мотивування і стимулювання, а також збалансовувати позитивні й негативні заходи впливу. В інакшому випадку правопорядок буде створюватись шляхом створення т. зв. «потьомкінських сіл», що є основою для формування та ефективного існування іншого порядку – влади корупції та системного корумповання суспільства.

Узагальнюючи окреслене концептуальне застереження, засноване на аналізі чинного законодавства США, наголосимо наступне: *в дійсності жодні законодавчі заборони та ризики зазнати негативних наслідків юридичної відповідальності (навіть кримінально-правової відповідальності) не спроможні забезпечити реального просування засадничих ідей, в істинність, доцільність й виправданість (особливо*

тоді, коли реалізація принципу, стандарту потребує витрат ресурсів) яких не вірить саме суспільство (недовіра демонструється діями членів суспільства, вираженими в активній чи пасивній поведінці щодо виконання приписів законодавства, а також у формалізмі виконання вимог законодавства), а тим більше – держава в особі її органів публічної влади та їх посадових осіб (відповідна недовіра прослідковується так само у формалізмі нормотворення та нормореалізації, а також у фрагментарності організації та реалізації комплексу заходів із просування відповідної засадничої ідеї).

Також слід звернути увагу й на те, що для ефективного виконання вимог вказаних та інших нормативно-правових актів з питань справедливої зайнятості осіб з інвалідністю, прав цієї категорії осіб у сфері праці та зайнятості в США створені й діють відповідні суб'єкти владних повноважень, зокрема:

1. *Органи в структурі Департаменту праці США:*

1) Управління політики зайнятості осіб з інвалідністю (*Office of Disability Employment Policy*; далі – *ODEP*), що є федеральним органом публічної влади, який не має повноважень забезпечувати виконання вимог ФЗ США 1990 р., однак:

(а) створює актуальні рекомендації із забезпечення виконання цього Закону та ФЗ США 1973 р.;

(б) надає технічну допомогу за основними вимогами зазначених законів, включаючи зобов'язання роботодавців щодо надання розумних пристосувань для кваліфікованих фахівців, шукачів вакансій та для працівників з обмеженими можливостями. З цією метою *ODEP* використовує Мережу допомоги роботодавцям та ресурсів з питань інтеграції осіб з інвалідністю (*Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion*), що є центром технічної допомоги вказаного Управління, в якій розміщуються різного типу рекомендації, що використовують роботодавці в процесі найму осіб з інвалідністю та керування процесом перебігу трудових правовідносин за участю працівників з інвалідністю.

Слід констатувати, що в Україні не створено аналогічного органу публічної влади, що є питанням, котре потребує вирішення в короткостроковій перспективі шляхом створення (за прикладом *ODEP*) *Національного агентства запобігання порушення прав осіб з інвалідністю*, яке буде:

(а) здійснювати контроль за дотриманням вимог соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості (зокрема, взаємодіючи з уповноваженими в справах осіб з інвалідністю на відповідних підприємствах, в установах, організаціях). У цьому контексті Нацагенство повинно звертати особливу увагу на те, чи забезпечив роботодавець осіб з інвалідністю гідними умовами праці, приймаючи до уваги наступне: *по-перше*, роботодавець повинен забезпечити працівника гідними умовами

праці, які є безпечними не лише з технічних, екологічних та ін. подібних їм умов, але й також безпечними в контексті виконання вимог законодавства (тобто, роботодавець не повинен створювати умов праці, за яких працівник муситиме виконувати трудові обов'язки, порушуючи правопорядок; особливо це стосується такої вразливої категорії населення, як працездатні особи з інвалідністю, які з метою реалізації права на працю (в умовах нетолерантного осмислення трудового потенціалу таких осіб на ринку праці) можуть погоджуватись на виконання сумнівної чи протиправної роботи); *по-друге*, те, що загальна концепція гідної праці повинна комплексно переосмислюватись крізь призму особливих психофізіологічних потреб особи з інвалідністю, а саме – враховувати (на додаток до загального) спеціальний, особливий та індивідуальний правові статуси особи з інвалідністю в сфері праці та зайнятості. В контексті загального трудово-правового статусу особи з інвалідністю слід виходити із того, що працівник з інвалідністю так само, як і будь-який інший працівник, має право на базовий захист своєї соціальної безпеки в силу того, що такий працівник є людиною (у цьому сенсі взагалі не має значення якої статі є така особа, яку посаду вона займає тощо). Що ж стосується спеціального правового статусу, то він характеризує родову групу осіб або ж коло осіб, на яких поширено дію певної галузі права (в питанні, що розглядається, – галузі трудового, адміністративного та соціального права, а саме в частині положень, які стосуються прав, обов'язків, гарантій осіб з інвалідністю). Натомість особливий правовий статус характеризує підгрупу родової групи осіб або ж коло осіб, на яких поширює дію певні спеціальні норми певної галузі права. Індивідуальний же правовий статус – це правовий статус конкретної особи, який може охоплювати комбінацію різних складових вище вказаних правових статусів;

(б) створення інформаційно-ресурсний резерв для надання технічної допомоги суб'єктам трудових відносин, які взаємодіють чи можуть взаємодіяти із особами з інвалідністю у сфері праці та зайнятості. Наприклад, пропонуване нами Нацагенство може адаптувати значний обсяг вже вироблених в США ефективних стандартів у сфері праці та зайнятості, пов'язаних із: процесом найму осіб з інвалідністю (рекомендації щодо використання ефективних стратегій пошуку для найму осіб з інвалідністю [15], систематизована позитивна практика найму осіб з інвалідністю [41; 46], настанови щодо опису вакансій та оголошень про відкриті вакансії [26], про інтерв'ювання осіб з інвалідністю в процесі найму працівників [49], планування інклюзивного найму та адаптації робочих місць [44] тощо); керуванням роботодавцем (уповноваженим ним суб'єктом) процесом перебігу трудових відносин за участю осіб з інвалідністю (стратегії створення інклюзивних робочих місць [16; 28], настанови щодо наставництва на робочому місці [40; 53], позитивна практика забезпечення гармонійної стабільності трудових

відносин [12; 33; 47], рекомендації щодо відслідковування прогресу роботодавця в наданні можливостей особам з інвалідністю в сфері праці та зайнятості [39], рекомендації стосовно інклюзивного просування по службі та професійного розвитку осіб з інвалідністю [32], настанови щодо формування здорового психологічного клімату на робочому місці [45] тощо). Додатково, слід звернути увагу на значний обсяг інформації, який розроблений *ЕЕОС* у сфері зайнятості та розміщений в Мережі пристосування робочих місць (*Job Accommodation Network*). У цій Мережі містяться основні рекомендації Комісії щодо пристосування робочих місць відповідно до тих чи інших об'єктивних потреб працівників, які є особами з інвалідністю, а саме щодо осіб, які мають тривожні [23], біполярні розлади [24], хворіють, приміром, хворобами Аддісона [20], Альцгеймера [21], Лу Геріга [22], а також інші рекомендації, що можуть бути адаптовані пропонованою нами Нацкомісією;

(в) отримання, дослідження та розгляд скарг (як індивідуального, так і колективного характеру) осіб з інвалідністю, які набули статусу працівника чи намагались реалізувати право на працю, а також профспілок (щодо дій чи бездіяльності роботодавця, профспілки, органу публічної служби та ін.). За приклад може бути взята логіка заявного (також самоініціативного) розгляду актів дискримінації за ознакою інвалідності працівників, у відповідності до якої діє *ЕЕОС* та її територіальні відділення, інші уповноважені суб'єкти захисту прав осіб з інвалідністю на рівні штату. Важливим в такій діяльності може бути й те, що за результатами розгляду скарги (заяви, акту) та справи про дискримінацію по суті пропонує нами Національне агентство запобігання порушення прав осіб з інвалідністю може прийняти юридично значиме рішення, в якому буде визначено розмір компенсації за блокування можливостей особи з інвалідністю у сфері праці та зобов'язання роботодавця (іншого належного відповідача) вчинити відповідні дії (утриматись від вчинення дій), що сприятиме реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості (позитивність для реалізації прав осіб з інвалідністю такої діяльності органу публічної влади засвідчує відповідний актуальний досвід *ЕЕОС* [див., напр.: 25; 29; 37; 57]);

2) Відділ з адміністрування програм відповідності нормам і правилам для підрядників федерального уряду (*Office of Federal Contract Compliance Programs; далі – OFCCP*), котрий забезпечує виконання вимог ФЗ США 1990 р. (також законодавства про рівні можливості загалом) в частині недискримінації у сфері праці та зайнятості, а також несе відповідальність за те, щоб роботодавці, котрі перебувають в економічних відносинах з федеральним урядом (головним чином, фінансуються за рахунок федеральних коштів), дотримувалися законів і постанов, що вимагають недискримінації у сфері праці та зайнятості.

Відповідна діяльність *OFCCP* заснована на принципі, згідно з яким можливості працевлаштування, створювані за рахунок федеральних коштів, повинні цілком бути доступними для всіх американців на рівній та справедливій основі, зокрема, й для кваліфікованих американців з інвалідністю;

3) Центр захисту громадянських свобод (*American Civil Liberties Union*), який несе відповідальність за забезпечення дотримання вимог розділу II ФЗ США 1990 р. відносно працівників приватного та публічного секторів.

2. *Комісія США з рівних можливостей у сфері зайнятості (EEOC)*, котра забезпечує виконання вимог ФЗ США 1990 р. в частині стандартів зайнятості та праці. Таким чином, цей орган публічної влади:

1) контролює те, чи дотримується роботодавцями приватного та публічного сектору, агентствами з працевлаштування та профспілками вимоги щодо недискримінації осіб з інвалідністю при прийомі на роботу, в процесі перебігу трудових відносин, звільнення та професійного навчання осіб з інвалідністю;

2) подає до суду позови за зверненнями осіб з інвалідністю чи за самостійно виявленими фактами порушення прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості (так, за 2020 р. Комісією було подано 40 позовів стосовно дискримінації осіб з інвалідністю, зокрема, й щодо системної дискримінації цієї категорії населення [50]);

3) також сприяє отриманню особами з інвалідністю фінансових компенсацій за порушення роботодавцями (іншими суб'єктами у сфері праці та зайнятості) права на реалізацію їх прав у сфері праці та зайнятості;

4) надання постійної технічної допомоги у зв'язку з реалізацією ФЗ США 1990 р. та ФЗ США 1973 р. (наприклад, й в контексті соціальних ризиків, що обумовлюються COVID-19 [50]), зокрема за рахунок Мережі пристосування робочих місць. За прикладом цього органу публічної служби США вбачається доцільним створити в Україні *Національну службу рівних можливостей*, в структурі якого буде створено Відділ забезпечення рівних можливостей у сфері праці, повноваження якого слід узгодити із правовим статусом Державної служби України з питань праці.

Підводячи *підсумок* викладеному, слід зазначити, що на сьогоднішній день забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю є одним з основним напрямів сучасної доктрини соціальної безпеки України, виконання завдань в межах якого сприятиме, серед іншого:

1) об'єктивації реального розвитку України в напрямі людиноцентризму, адже соціальна політика будь-якої держави загалом є своєрідним «маркером» того, як саме вона в дійсності відноситься до людини – найвищої соціальної цінності;

2) активізації економічних процесів в державі, послаблених масштабними військовими діями, розпочатими з 24 лютого 2022 р., а також наслідками пандемії COVID-19 (за рахунок залучення працездатних осіб з інвалідністю до сфери праці та зайнятості, в якій вони будуть спроможними реалізувати свій трудовий потенціал, а отже – це також сприятиме послабленню тенденцій до поглиблення і розширення андеркласу, який є сприятливим середовищем для криміналізації суспільства [див., напр.: 2]);

3) послабленню культури відкритої та латентної культури нетолерантності до осіб з інвалідністю, зокрема, за рахунок просування цивілізаційних ідей недискримінації такої категорії населення, пояснення безпідставності наявних соціальних стереотипів (упереджень) щодо трудового потенціалу осіб з інвалідністю. Вказане обумовлено тим фактом, що право, як таке, не лише коригує, удосконалює суспільні відносини, впливаючи на волю їх учасників (роблячи відповідним чином відносини такими, що дійсно сприяють гармонійному співіснуванню людей в суспільстві), а й впливає на їх свідомість, формує совість людей, сприяючи їх цивілізаційному окультуренню – вихованню в душі права і доброчесності. Цілком закономірним реактивним наслідком цього є також зниження рівня психофізіологічного напруження особи з інвалідністю, пов'язаного із невідповідним його людській гідності ставленням до нього роботодавця, колег по роботі та ін. осіб (наприклад, враховуючи соціально ризиковане становище особи з інвалідністю, він може зазнавати (будучи вимушеним стоїчно терпіти, побоюючись втратити роботу) булінгу, сексуальних домагань гетеросексуального і гомосексуального характеру, зокрема, побоюючись звільнення чи відмови в задоволенні права на отримання премії, вихідної допомоги тощо). Отже, побічним наслідком утвердження соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості є зміцнення *суб'єктивної трудової (службової) дисципліни працівника*, якою слід розуміти стан відповідності дій, бездіяльності та поведінки загалом конкретного працівника в межах його трудового та позатрудового життя (коли сфера буття працівника має значення для повної оцінки його дисциплінованості) нормативним стандартам, які містять вимоги до відповідних дій, бездіяльності та поведінки працівника;

4) зниженню рівня корупції в державі (це є однією з центральних проблем в нашій державі [4; 8; 31]), приймаючи до уваги той факт, що толерантність до корупції зростатиме [див., напр.: 30] у випадку, коли:

(а) особа з інвалідністю не матиме змоги в соціально безпечних умовах реалізувати право на працю (також й у формі доступу до публічної служби), будучи вимушеною реалізувати це право, надаючи неправомірну вигоду роботодавцю (його представнику);

(б) органи публічної служби, відповідальні за соціальну безпеку працездатних осіб з інвалідністю, матимуть повноваження, не достатньо

узгоджені із вимогами принципу юридичної визначеності, а відтак зможуть зловживати такими повноваженнями, сприяючи дискримінації осіб з інвалідністю (при цьому така дискримінація, як і гендерна та ін. дискримінація – це особливий вияв корупції);

5) утвердження панування права в українському суспільстві та державі, адже такий політико-правовий стан об'єктивується в результаті виконання комплексу вимог загальноправових і галузевих (насамперед, трудового і соціального) принципів права. Вказане пояснюється тим фактом, що *принципи права* – це об'єктивно існуючі закономірності, виявлені (усвідомлені) та сформульовані в якості фундаментальних (основоположних) ідей (ідеалів), що для забезпечення юридичної визначеності конкретизуються загальними вимогами імперативного (субімперативного) характеру (як правило закріплених в законодавчих актах чи в інших формах права), а за своїм призначенням – забезпечують цілісність правової системи і правовий порядок в цілому (в процесі нормотворчої діяльності, реалізації норм права та законодавства, визначення правомірності актів, виражених в діяннях і документах), будучи «координатами» панування права. Цілком закономірно, що забезпечення соціальної безпеки найбільш вразливих верств населення серед яких особливе місце займають працездатні особи з інвалідністю – це шлях до побудови «Держави рівності», яка ґрунтується на реальному пануванні права, що в свою чергу є результатом розбудови держави в межах координат, окреслених принципами права.

Розглядуваний напрям сучасної доктрини соціальної безпеки України може бути належним чином унормований та об'єктивований, якщо національні суб'єкти нормотворчої діяльності будуть враховувати у відповідних процесах досвід зарубіжних держав, а особливо – США.

Так, хоча безумовним буде твердження про те, що стратегічне спрямування нашої держави на набуття повноправного членства в ЄС є важливою державотворчою основою, в контексті якої Україна використовує можливість комплексної трансформації процесу її становлення в якості правової, демократичної та соціальної держави у відповідності до державотворчої практики, виробленій саме в рамках ЄС, утім, це не означає, що процес вдосконалення національного законодавства повинен бути обмежений правом ЄС. Більш того, в Україні досі триває процес європеїзації національного законодавства, розробляються та провадяться різноманітні реформи не лише з метою набуття статусу держави-члена ЄС, а щонайперше для того, щоби долучитись до групи розвинених правових держав, які існують в рамках комплексу сучасних цивілізаційних цінностей. У зв'язку із цим, український законодавець виходить із того, що досягнення означеної мети має відбуватись, щонайперше – без «автоматизму» в запозичені європейського досвіду правового регулювання тих чи інших правовідносин, адже правове регулювання навіть розвинених

європейських держав не позбавлене низки концептуальних і практичних проблем, які шкодять забезпеченню соціальної безпеки працівників. Отже, в цьому контексті слід виходити із того, що в Україні на шляху її поступової трансформації в державу, яка існує в рамках сучасних цивілізаційних цінностей, слід враховувати досвід правового регулювання суспільних відносин інших прогресивних правових держав. В цьому сенсі слід зазначити, що досвід правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості (що є фундаментальною умовою забезпечення соціальної безпеки такої категорії населення) в США є корисним для України й характеризується перспективністю його використання в процесі вдосконалення правового регулювання реалізації прав у сфері праці та зайнятості вказаної категорії працездатних осіб. Так, крізь призму норм законодавства США щодо реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості доходимо думки, що українське законодавство у частині регулювання відповідних питань повинно ґрунтуватись на концепції розумного пристосування, котра за своєю формою та змістом має:

1) відповідати об'єктивним психофізіологічним потребам особи з інвалідністю (відповідно, повинні бути розроблені настанови Мінсоцполітики України, в яких окреслюватимуться стандарти розумного пристосування залежно від характеру інвалідності працівника). Крім того, слід враховувати також і специфіку роботи особи з інвалідністю на певних посадах (наприклад, на посаді судді, яка передбачає виснажливу в психофізіологічному сенсі трудову діяльність особи [10, с. 95]);

2) бути врегульованою в процедурному контексті (порядок подання клопотання особи з інвалідністю про розумне пристосування, розгляду цього клопотання, прийняття рішення стосовно можливості (потреби) розумного пристосування, оскарження особою з інвалідністю такого рішення роботодавця).

Слід передбачити в законодавстві також принцип, за яким роботодавець вважається обмеженим в можливостях дізнаватись про факт інвалідності чи ризики інвалідності особи під час набору працівників та в процесі перебігу трудових відносин (коли цього не вимагає специфіка виконуваної роботи; перелік таких робіт повинен бути визначений в законодавстві), однак, може запитувати про спроможність особи виконувати роботу належним чином з розумним пристосуванням чи без нього.

Додатково слід перейняти досвід США відносно поширення обов'язку на працівників служб зайнятості, відділів кадрів підприємств (установ, організацій) приватного та публічного сектору щодо проходження курсів з працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення їх можливості реалізувати трудовий потенціал у сфері праці та зайнятості. Також необхідним є вдосконалення інституційної

структури забезпечення можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості.

Крім того, слід звернути увагу на те, що на рівні штатів також мають місце ефективні підходи до забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері праці. Це вказує на те, що: (1) відповідний нормотворчий досвід штатів США може бути використаний в Україні; (2) наявна доцільність у подальшому дослідженні досвіду забезпечення права на реалізацію прав у сфері праці та зайнятості осіб з інвалідністю на рівні штатів.

Джерела

1. Ганчо А. И. Проучване на трудовомедицинските проблеми на временно заети работещи : дис. ... науч. степ. «д-р» : 7.4. София, 2020. 136 с.
2. Гладкий В. В. Бедность, нищета и криминализация общества. *Актуальні наукові дослідження у сучасному світі*. 2017. Вип. 6 (26), Ч. 6. С. 35-55. doi:10.5281/zenodo.572330.
3. Гладкий В. В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.
4. Гладкий В. В. Концептуалізація попередження та протидії непотифічній практиці в Україні. *Юридична Україна*. 2019. № 1-2. С. 72-75. doi:10.5281/zenodo.3534936.
5. Гладкий В. В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99-105. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-12.
6. Гладкий В. В. Орієнтири європеїзації норм законодавства про соціальну безпеку. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16 листопада 2022 р.). Київ: ННІП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 89-93. doi:10.5281/zenodo.7483392.
7. Гладкий В. В. Основні типи форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 90-95.
8. Заросило В. О., Гладкий В. В. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. № 16. С. 116-132. doi:10.5281/zenodo.1465480.
9. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.
10. Пузанова В. В., Гладкий В. В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23–30 квітня 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94-97. doi:10.5281/zenodo.1233009.
11. Abrams A. 30 Years After a Landmark Disability Law, the Fight for Access and Equality Continues. *Time*. 2020. URL: <https://time.com/5870468/americans-with-disabilities-act-coronavirus/> (дата звернення: 30.10.2021).
12. Accommodations and Retention: Learn about the role accommodations play in retaining employees with disabilities. URL: <https://askearn.org/page/accommodations-and-retention>(дата звернення: 15.10.2021).
13. Americans with Disabilities Act of 26.07.1990 (as amended). URL: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/legacy/files/ADA-1990.pdf>(дата звернення: 30.10.2021).
14. Architectural Barriers Act of 12.08.1968. URL: <https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-center/dlms2-0600> (дата звернення: 04.10.2021).
15. Build the Pipeline: Outreach & Recruitment : Building a pipeline of applicants with disabilities is key to inclusive outreach and recruitment. URL: <https://askearn.org/page/build-a-pipeline-outreach-and-recruitment>(дата звернення: 15.10.2021).
16. Creating Inclusive Workplaces. URL: <https://askearn.org/page/creating-inclusive-workplaces> (дата звернення: 15.10.2021).
17. Dimitrova A. L. Understanding Europeanization in Bulgaria and Romania: following broader European trends or still the Balkan exceptions? *European Politics and Society*. 2021. Vol. 22 (2). P. 295-304. doi:10.1080/23745118.2020.1729054.
18. Disability 101: Employment Policies and Etiquette. URL: [zhttps://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/disability-101-employment-policies-and-etiquette.aspx](https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/disability-101-employment-policies-and-etiquette.aspx)(дата звернення: 30.10.2021).

19. Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce: Executive Order of 25.06.2021 № 14035. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2021-06-30/pdf/2021-14127.pdf>(дата звернення: 14.10.2021).
20. Employees with Addison's Disease : Accommodation and Compliance Series. Washington, D.C.: ODEP, 2019. 16 p.
21. Employees with Alzheimer's Disease : Accommodation and Compliance Series. Washington, D.C.: ODEP, 2020. 20 p.
22. Employees with Amyotrophic Lateral Sclerosis (ALS)/Lou Gehrig's Disease : Accommodation and Compliance Series. Washington, D.C.: ODEP, 2019. 21 p.
23. Employees with Anxiety Disorder : Accommodation and Compliance Series. Washington, D.C.: ODEP, 2021. 26 p.
24. Employees with Bipolar Disorder : Accommodation and Compliance Series. Washington, D.C.: ODEP, 2020. 21 p.
25. Employer Solutions Group to Pay \$95,000 to Settle EEOC Disability Discrimination and Retaliation Suit: Press Release, 02.11.2021. URL: <https://www.eeoc.gov/newsroom/employer-solutions-group-pay-95000-settle-eeoc-disability-discrimination-and-retaliation>(дата звернення: 29.10.2021).
26. Encouraging Applicants with Disabilities: Job Descriptions and Announcements. Washington, D.C.: EARN, 2020. 4 p.
27. Equal Employment Opportunity in the Federal Government: Executive Order of 08.08.1969 № 11478. URL: <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-11478-equal-employment-opportunity-the-federal-government>
28. Expressing a Commitment to Disability Inclusion. URL: <https://askearn.org/page/expressing-a-commitment-to-disability-inclusion>(дата звернення: 24.12.2021).
29. Frizzell Furniture to Pay \$60,000 to Resolve EEOC Sex Discrimination Charge : Press Release, 26.10.2021. URL: <https://www.eeoc.gov/newsroom/frizzell-furniture-pay-60000-resolve-eeoc-sex-discrimination-charge> (дата звернення: 29.10.2021).
30. Hladky V. V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26, Iss. 2. P. 22-34. doi:10.31359/1993-0909-2019-26-2-22.
31. Hladky V. V. The Manifestation of Corruption in Eastern Europe. *Path of Science*. 2018. Vol. 4, No 1 (30). P. 4001-4012. doi:10.22178/pos.30-5.
32. Inclusive Advancement: Applicable Laws & Regulations. URL: <https://askearn.org/page/inclusive-advancement-applicable-laws-and-regulations> (дата звернення: 15.10.2021).
33. Inclusive Retention: Applicable Laws & Regulations: Learn about federal laws and regulations that impact employee retention. URL: <https://askearn.org/page/inclusive-retention-applicable-laws-and-regulations>(дата звернення: 15.10.2021).
34. Increasing Federal Employment of Individuals with Disabilities: Executive Order of 26.07.2010 № 13548. URL: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/executive-order-increasing-federal-employment-individuals-with-disabilities> (дата звернення: 14.10.2021).
35. Jabłoński M. The danger of so-called regulatory 'gold-plating' in transposition of EU Law – lessons from Poland. *Studia Iuridica*. 2017. L. 71. P. 73–90.
36. Kaczor K. Gold-plating – problem nadtranspozycji dyrektyw unijnych do krajowego porządku prawnego. *Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis*. 2022. Vol. 11 (1). S. 76–98. doi:10.34616/144215.
37. Kaiser Foundation Health Plan of Georgia to Pay \$130,000 to Settle EEOC Disability Suit: Press Release, 25.10.2021. URL: <https://www.eeoc.gov/newsroom/kaiser-foundation-health-plan-georgia-pay-130000-settle-eeoc-disability-suit>(дата звернення: 28.10.2021).
38. Maroto M., Pettinichio D. Twenty-Five Years After the ADA: Situating Disability in America's System of Stratification. *Disability Studies Quarterly*. 2015. Vol. 35 (3). P. 1-34. doi:10.18061/dsq.v35i3.4927.
39. Measure Success: Accountability & Self-identification: Ensure effective implementation of diversity and inclusion initiatives by measuring outcomes. URL: <https://askearn.org/page/measure-success-accountability-and-self-identification>(дата звернення: 15.10.2021).
40. Mentoring as a Disability Inclusion Strategy. Washington, D.C. EARN, 2020. 2 p.
41. Online Recruitment of and Outreach to People with Disabilities: Research-Based Practices. Washington, D.C.: EARN, 2021. 4 p.
42. Persons with a disability: Labor force characteristics – 2020. *News Release – Bureau of Labor Statistics*. 2021. № USDL-21-0316. 11 p.
43. Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary. *Economic News Releases*, 24.02.2021. № USDL-21-0316. URL: <https://www.bls.gov/news.release/disabl.nr0.htm> (дата звернення: 30.10.2021).
44. Planning for Inclusive Hiring and Onboarding: Build a foundation for an inclusive environment from day one. URL: <https://askearn.org/page/planning-for-inclusive-hiring-and-onboarding>(дата звернення: 23.12.2021).
45. Professional Development: Assess your professional development activities and paths to ensure they are accessible to employees with disabilities. URL: <https://askearn.org/page/professional-development> (дата звернення: 15.10.2021).

46. Recruitment in Action: Case Studies: Read about how companies' efforts to ensure their recruitment processes are inclusive and meet their talent needs. URL: <https://askearn.org/page/recruitment-in-action-case-studies> (дата звернення: 15.10.2021).
47. Retention in Action: Case Studies: Read about companies' efforts to ensure they retain employees with disabilities. URL: <https://askearn.org/page/retention-in-action-case-studies> (дата звернення: 15.10.2021).
48. Shiu P. Improving Disability Employment: A Pathway to Success for Employers and Workers. *Braille Monitor*. 2014. URL: <https://nfb.org//sites/default/files/images/nfb/publications/bm/bm14/bm1410/bm141007.htm> (дата звернення: 30.10.2021).
49. Standardizing the Interview Approach for All Candidates. Washington, D.C.: EARN, 2021. 3 p.
50. Statement of EEOC Chair Charlotte A. Burrows on National Disability Employment Awareness Month 2021: Statement of 25.10.2021. URL: <https://www.eeoc.gov/wysk/statement-eeoc-chair-charlotte-burrows-national-disability-employment-awareness-month-2021> (дата звернення: 30.10.2021).
51. The Promise of Telework. URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/the-promise-of-telework637471656.aspx> (дата звернення: 30.10.2021).
52. The Rehabilitation Act of 26.09.1973 (as amended). URL: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/legacy/files/Rehabilitation-Act-of-1973.doc> (дата звернення: 30.10.2021).
53. The Workplace Mentoring Playbook. Washington, D.C.: EARN, 2020. 28 p.
54. To Prohibit Discrimination in Federal Employment Based on Genetic Information : Executive Order of 08.02.2000 № 13145. URL: <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-13145-prohibit-discrimination-federal-employment-based-genetic-information> (дата звернення: 27.10.2021).
55. To Prohibit Discrimination in Federal Employment Based on Genetic Information: EEOC Policy Guidance (on Executive Order № 13145) of 26.07.2000 № 915.002. URL: <https://www.eeoc.gov/eeoc-policy-guidance-executive-order-13145-prohibit-discrimination-federal-employment-based-genetic> (дата звернення: 14.10.2021).
56. Tokarczyk R. Problemy harmonizacji polskiej kultury prawnej z kulturą prawną Unii Europejskiej. *Studia Europejskie*. 2004. № 3. S. 69-85.
57. Willis-Knighton Medical Center to Pay \$450,000 to Settle EEOC Disability Discrimination Lawsuit : Press Release, 03.11.2021. URL: <https://www.eeoc.gov/newsroom/willis-knighton-medical-center-pay-450000-settle-eeoc-disability-discrimination-lawsuit> (дата звернення: 29.10.2021).

Співак Софія Іванівна

Кандидат економічних наук, доцент

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

4.4. Особливості функціонування бюджетних фондів органів місцевого самоврядування

Формами організації фінансових ресурсів в загальнодержавному та територіальному масштабі, як правило, виступають Державний і відповідно місцеві бюджети. Відособлені таким чином кошти, дозволяють виконувати усі функції, що стоять перед державою, відповідно до чітко певного плану. При цьому подібна форма організації фінансів сприяє мобільному використанню бюджетних коштів завдяки незакріпленім доходам за конкретними видами видатків.

В той же час вказана риса бюджетних коштів може відіграти і негативну роль: оскільки основним недоліком бюджетного фінансування є знеособлення, це може бути причиною зайвих переливань фінансів за окремими статтями видатків. Особлива увага, зокрема, приділяється ефективному використанню грошових ресурсів для фінансування потреб соціального характеру.

Вирішення задачі оптимального фінансування вказаних напрямів може бути досягнуто за допомогою утворення спеціальних фінансових фондів.

Післямова

У колективній монографії було розглянуто актуальні напрями формування сучасної парадигми розвитку суспільства через призму педагогічних, соціологічних, філософських, психологічних, мистецтвознавчих, культурологічних, філологічних, історичних, спортивних, туристичних, рекреаційних, економічних, управлінських та правових аспектів.

Над колективною монографією працювали автори, які представляють наступні профільні наукові, навчальні, науково-педагогічні, творчі та мистецькі заклади та установи (інформацію подано мовою оригіналу рукопису автора): Lutsk National Technical University, Державний університет інтелектуальних технологій та зв'язку, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Івано-Франківський національний медичний університет, Інститут соціології Національної академії наук України, Інститут українознавства ім. І. Крип'якевича Національної академії наук України, Київський національний університет будівництва та архітектури, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київський національний університет культури і мистецтв, Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, Міжрегіональна Академія управління персоналом, Наукове товариство історії дипломатії та міжнародних відносин, Національна асоціація адвокатів України, Національна спілка журналістів України, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Національний університет «Львівська політехніка», Рівненський державний гуманітарний університет, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Школа німецької мови WowDeutschLili.

Видавництво висловлює щире подяку колективу авторів за їх роботу та особистий внесок у розвиток вітчизняної науки.

Наукове видання

Halyna Bezverkhnia, Sergii Savchuk,
Svitlana Melnyk, Victoria Tsybulska,
Volodymyr Faidevich, Volodymyr Kovalchuk,
Березовська Наталя Леонідівна, Білогур Влада Євгенівна,
Волощук Вікторія Ярославівна, Гаврилюк Алла Михайлівна,
Гладкий В'ячеслав В'ячеславович, Заполовський Микола Володимирович,
Кагдіна Ілона Федорівна, Коваленко Людмила Євгенівна,
Куцос Ольга Ігорівна, Лущик Марія Василівна,
Майструк Наталія Олегівна, Мінакова Вікторія Олександрівна,
Москвяк Ярослава Євгенівна, Орлов Олексій Геннадійович,
Панашенко Вікторія Вікторівна, Пеняк Павло Степанович,
Солоділова Кристина Юріївна, Співак Софія Іванівна,
Тодосієнко Владислав Дмитрович, Ціватий Вячеслав Григорович.

**Формування
сучасної парадигми
розвитку суспільства**

Колективна монографія

Видання українською та англійською мовами

Формат 60x84/16. Гарнітура Times New Roman. Друк. арк. – 16.

Видавець СГ НТМ «Новий курс»
Вул. Манізера, 3, м. Харків, 61002, Україна
Тел.: 097-044-03-09, e-mail: nr1989@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції:
серія ДК № 6392 від 07.09.2018.

Свідоцтво про державну реєстрацію інформаційного агентства як суб'єкта
інформаційної діяльності КВ №894-716Р від 16.08.2022.