

К.В. Данова¹, В.В. Малишева¹, Н.М. Попович², Г.Г. Соболева¹

¹Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна

²Полтавський державний аграрний університет, Україна

ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСОБИ З ІНВАЛІДНІСТЮ З УРАХУВАННЯМ ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

Працевлаштування осіб з інвалідністю зазвичай пов'язане з необхідністю впровадження заходів із розумного пристосування робочого місця для врахування індивідуальних потреб і забезпечення безпеки праці цієї категорії працівників. У статті розглянуто підхід до формування інформаційної бази для прийняття управлінського рішення роботодавцем щодо працевлаштування осіб з інвалідністю із використанням функції бажаності Е. Гаррінгтона.

Ключові слова: інвалідність, робоче місце, трудовий процес, рішення, безпека.

Постановка проблеми

Загальна чисельність осіб з інвалідністю у світі становить 16 % [1] і має тенденцію до зростання. Саме тому проблема забезпечення трудової зайнятості людей з інвалідністю є важливою для будь-якої країни світу. В Україні до початку війни кількість осіб з інвалідністю становила близько 7 % населення (понад 2,7 млн осіб) [2]. З початку збройної агресії РФ проти України кількість осіб з інвалідністю зростає кожного дня, що призводить до ускладнення соціально-економічної ситуації в країні та потребує впровадження заходів, спрямованих на підвищення ефективності соціальної, зокрема, трудової інтеграції цієї категорії населення, адже стаття 4 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» зазначає, що діяльність держави стосовно осіб з інвалідністю виявляється у формуванні правових, соціально-економічних, психологічних та інших умов для забезпечення їхніх прав і можливостей нарівні з іншими громадянами для участі в суспільному житті [3]. До того ж забезпечення трудової зайнятості є пріоритетним напрямом соціальної інклюзії.

В Україні на законодавчому рівні закріплено квоту на працевлаштування осіб з інвалідністю. Так, у Законі [3] у статті 19 зазначається, що для підприємств, установ, організацій установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. Проте ані положення законодавства, ані штрафні санкції за порушення цих вимог не дають змогу забезпечити належний рівень ефективності трудової зайнятості осіб з інвалідністю. Серед найголовніших причин, які значною мірою

впливають на це, є питання забезпечення ефективності та безпеки праці осіб з інвалідністю на підприємстві, якості виконання трудових завдань, а також необхідність адаптації робочого місця з урахуванням можливостей працівників цієї категорії. Роботодавці, усвідомлюючи ризики, пов'язані з наданням робочого місця особі з інвалідністю, не завжди готові використовувати ті можливості, які дає факт реального працевлаштування такої особи на своє підприємство, що призводить до низького рівня забезпечення трудової зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналізуванню ризиків та можливостей, пов'язаних із працевлаштуванням осіб з інвалідністю, присвячено багато вітчизняних та закордонних публікацій. Здебільшого вони зосереджені на аналізуванні переваг, які може отримати бізнес у разі найму на роботу особи з інвалідністю, а також дослідженні факторів, які беруться до уваги роботодавцями при прийнятті рішення щодо надання робочого місця. Це дозволяє здійснювати пошук нових ефективних механізмів розвитку трудової інклюзії цієї категорії населення. Переважна більшість авторів підкреслюють складність цієї проблеми, адже особи з інвалідністю мають різні обмеження життєдіяльності, обумовлені станом їх здоров'я [4, 5], в умовах відмінностей у технологічних процесах та обладнанні на кожному робочому місці.

У Саудівській Аравії відсоток людей з інвалідністю становить близько 7,2 % від усього населення королівства [6]. Рівень безробіття серед осіб з фізичними порушеннями в Королівстві Саудівська Аравія, як і в інших країнах світу, є високим. Незважаючи на те, що в Саудівській Аравії були прийняті нормативні акти для сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю, ці закони не дозволили забезпечити

належний рівень ефективності цього процесу. Пріоритетними напрямками щодо попередження дискримінації та зростання ефективності працевлаштування зазначаються підвищення обізнаності та прийняття інклюзивної політики, забезпечення наявності розумних пристосувань для людей з інвалідністю на робочому місці та відповідних технологій для полегшення виконання завдань та підвищення рівня безпеки. Водночас роботодавці підкреслюють, що в їх країні існують неадекватні стимули та заохочення власників бізнесу до створення доступного, здорового та безпечного середовища для працівників з інвалідністю [6].

В Австралії дослідження [7] процесу прийняття роботодавцем рішення щодо працевлаштування осіб з інвалідністю виявили низку факторів, які впливають на це рішення. Зокрема, це соціально-економічні та організаційні фактори, які суттєво впливають на готовність роботодавців наймати людей з інвалідністю. Також рішення залежить від розміру компанії. Роботодавці в невеликих організаціях повідомляють про нижчу готовність наймати людей з інвалідністю через передбачувані фінансові витрати, пов'язані з адаптацією робочого місця, а також недостатньою ефективністю системи управління охороною праці.

Дослідниками з Нідерландів також проведений аналіз факторів, які впливають на рішення при прийомі працівника з інвалідністю на роботу [8]. Зазначається, що найбільш поширеними причинами є переконання роботодавців щодо непродуктивності людей з інвалідністю (14 %), очікування додаткових витрат, пов'язаних з адаптацією робочого місця (11 %), а також відсутність достатньої інформації про особливості стану здоров'я та їх впливу на виробничі процеси.

Водночас багато дослідників зазначають позитивний вплив трудової зайнятості осіб з інвалідністю для компанії. Так, у роботі [9] визначено, що основними перевагами найму людей з інвалідністю є підвищення рівня прибутковості за рахунок зменшення плинності та утримання людського ресурсу, підвищення рівня надійності та пунктуальності працівників, їх лояльності компанії, позитивному впливу на імідж компанії. Окремо можна виділити конкурентні переваги, пов'язані з підвищенням різноманітності клієнтської мережі, зростанням лояльності та задоволеності клієнтів. Надання робочих місць особам з інвалідністю також сприяє появі інновацій та, відповідно, зростанню продуктивності праці. Важливу роль відіграють трудова етика та безпека праці, інклюзивна культура праці та усвідомлення потенціалу працівників з інвалідністю. Вторинними перевагами для людей з фізичними порушеннями є покращення якості життя та доходів як самих працівників, так і суспільства загалом, підвищення впевненості в собі, розширення соціальних мереж і відчуття спільності.

У результаті аналізу літературних джерел можна

зробити висновок, що забезпечення належного рівня працевлаштування осіб з інвалідністю є важливим соціально-економічним завданням, успішному вирішенню якого сприятиме формування інформаційної бази для прийняття роботодавцем управлінського рішення щодо вибору робочого місця для працівника з інвалідністю. Критерії прийняття рішення можуть поділятися на: технологічні, техніко-економічні, ергономічні, соціологічні, психологічні, естетичні, правові, екологічні тощо [10]. Зважаючи на стратегічний напрям розвитку компанії, на базі цих критеріїв роботодавець здатен оцінити ті перспективи, які надає його компанії прийняття рішення щодо працевлаштування особи з інвалідністю.

Мета статті

Метою статті є розробка методології прийняття управлінського рішення щодо працевлаштування особи з інвалідністю з урахуванням фактора безпеки на основі функції бажаності Гаррінгтона.

Виклад основного матеріалу

Критерії прийняття управлінських рішень щодо вибору робочого місця для особи з інвалідністю можна на базі [10] згрупувати за наступними напрямками (табл. 1).

Таблиця 1

Критерії прийняття управлінського рішення

Назва групи критеріїв	Зміст
1	2
Технологічні	Можливість автоматизації технологічного процесу та обладнання, забезпечення контролю за процесом з метою підвищення рівня його надійності та якості.
Техніко-економічні	Продуктивність, витрати часу, термін окупності, інвестиції у адаптаційні заходи щодо погодження робочого місця з особливими потребами працівника з інвалідністю, експлуатаційні витрати.
Безпекові	Забезпечення належного рівня охорони праці на робочому місці працівника з інвалідністю, зниження ризиків травматизму та погіршення стану здоров'я, викликаного впливом виробничих факторів, підвищення рівня культури безпеки праці.
Правові	Дотримання вимог законодавчих актів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

Продовження табл. 1

1	2
Соціальні	Підвищення життєвого рівня уразливої категорії населення, можливість професійного зростання, соціальна відповідальність, розширення соціальних мереж.
Психологічні	Посилення системи менеджменту, персональна відповідальність, згуртованість колективу.
Етичні	Трудова етика та інклюзивна культура.

Прийняття управлінського рішення щодо працевлаштування та вибору робочого місця для працівника з інвалідністю має здійснюватися за цими чи іншими критеріями. У будь-якому разі для прийняття роботодавцем управлінського рішення щодо надання робочого місця особі з інвалідністю з переліку критеріїв необхідно визначити пріоритетні, що обрані з міркувань стратегічного розвитку компанії. Важливість критеріїв може бути задана у вигляді коефіцієнтів вагомості, які можуть бути визначені, наприклад, методом експертного оцінювання.

Водночас важливо, щоб безпековий критерій обов'язково брався до уваги, адже, відповідно до Закону України «Про охорону праці», роботодавець несе повну відповідальність за створення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємстві з метою попередження травматизму та захворюваності працівників.

У межах дослідження на базі табл. 1 методом експертного оцінювання обрано критерії прийняття управлінського рішення щодо працевлаштування особи з інвалідністю, з огляду на стратегічні напрями розвитку компанії-надавача робочого місця:

- необхідний обсяг адаптаційних заходів стосовно робочого місця працівника з інвалідністю;
- рівень продуктивності виконання виробничих завдань;
- рівень безпеки виконання робіт.

Обрані критерії вибору альтернативи та прийняття рішення можуть бути оцінені різними показниками: обсяг адаптаційних заходів може виражатися, наприклад, в грошовому еквіваленті витрат; рівень продуктивності – в одиницях продукції; рівень безпеки – у показниках травматизму чи інших індикаторах безпеки, наприклад, near-miss інцидентах для аналогічних робочих місць.

Для врахування цих критеріїв використаємо функцію бажаності Е. Гаррінгтона [11], яка задається наступним рівнянням:

$$d = \exp[-\exp(-y')], \quad (1)$$

де d – значення бажаності;

y' – значення показника, приведені до певного діапазону, що поділяється на наступні діапазони оцінок:

$$y' = b_0 + b_1 y, \quad (2)$$

де y – натуральне значення показника;

b_0 та b_1 – коефіцієнти лінійного рівняння.

Узагальнена за всіма показниками функція бажаності знаходиться як:

$$D = \sqrt[n]{\prod_{k=1}^n d_k}, \quad (3)$$

де d_k – значення бажаності окремого показника.

Шкала бажаності зазвичай подається у вигляді діапазонів числових значень (табл. 2).

Таблиця 2

Шкала бажаності

Діапазони шкали бажаності	Характеристика ступеня бажаності
0,80 – 1,00	дуже добре
0,63 – 0,80	добре
0,37 – 0,63	задовільно
0,20 – 0,37	незадовільно
0,00 – 0,20	абсолютно незадовільно

Для знаходження коефіцієнтів рівняння (2) необхідно задатися максимальним та мінімальним значенням за кожним з обраних для управлінського рішення критеріїв:

$$\left. \begin{aligned} y'_{\max} &= b_0 + b_1 y_{\max} \\ y'_{\min} &= b_0 + b_1 y_{\min} \end{aligned} \right\} \quad (4)$$

Як граничні значення обираємо максимальне значення діапазону $d_{\max} = 0,8$, що відповідає найвищому ступеню бажаності «дуже добре». Для найгіршого ступеня обираємо $d_{\min} = 0,2$.

З урахуванням вимог, що висуваються до виконавця робіт з боку робочого місця та технологічного процесу, складено анкету для проведення опитувань експертів, залучених до формування інформаційної бази щодо прийняття управлінського рішення стосовно надання робочого місця особі з інвалідністю (фахівця служби охорони праці, керівника структурного підрозділу, де виділено робоче місце для особи з інвалідністю, фахівця відділу кадрів). Для кожного критерію, який, з огляду на стратегічні цілі компанії, був обраний як важливий у контексті прийняття

управлінського рішення, експертною групою зазначається максимальний та мінімальний діапазон значень, що відповідає значенню функції бажаності (табл. 3).

Таблиця 3

Значення критеріїв та функції бажаності

Критерій	Натуральне значення критерію	Значення функції бажаності
Адаптація робочого місця	1000 10000	0,8 0,2
Продуктивність трудової діяльності	100 10	0,8 0,2
Безпека трудової діяльності	0 1	0,8 0,2

Підставляючи значення $d_{k\max}$ та $d_{k\min}$ до формули (1), отримаємо, що $y'_{\max} = 1,5$, $y'_{\min} = -0,48$. З урахуванням цього знайдемо значення коефіцієнтів b_0 та b_1 із системи рівнянь для критерію 1 (адаптація робочого місця):

$$\left. \begin{aligned} 1,5 &= b_0 + 1000b_1 \\ -0,48 &= b_0 + 10000b_1 \end{aligned} \right\} \quad (5)$$

звідки $b_0 = 1,72$, $b_1 = -0,00022$. Аналогічно знаходимо коефіцієнти лінійного рівняння для усіх критеріїв, що розглядаються. У результаті отримуємо рівняння функції бажаності окремих критеріїв, що розглядаються:

$$\begin{aligned} d_{k1} &= \exp[-\exp(1,72 - 0,00022y)] \\ d_{k2} &= \exp[-\exp(-0,7 + 0,022y)] \\ d_{k3} &= \exp[-\exp(1,5 - 1,98y)] \end{aligned} \quad (6)$$

Узагальнена функція бажаності (3) знаходиться через підстановку фактичних значень показників, уточнених відносно конкретних робочих місць, які розглядаються як альтернативи у процесі прийняття рішення щодо надання робочого місця особі з інвалідністю. На базі цього робляться відповідні висновки щодо можливості працевлаштування особи з інвалідністю на певне робоче місце.

Висновки

Отже, використання функції бажаності Гаррінгтона дає змогу сформувати інформаційну базу для прийняття управлінських рішень стосовно можливості надання робочого місця особі з інвалідністю з урахуванням критеріїв, що відповідають стратегічному розвитку компанії. Це сприятиме підвищенню ефективності працевлаштування людей з інвалідністю.

Література

- 2023 Global Survey Report on Persons with Disabilities and Disasters / United Nations Office for Disaster Risk Reduction ; [N. Gvetadze, P. Pertiwi, A. Robinson et al.]. – Geneva (Switzerland) : UNDRR, 2023. – 33 p. – Regime of access: <https://www.undrr.org/media/90432/download?startDownload=20240510>, free (date of the application: 15.05.2024).
- Соціальний захист населення України у 2021 році : стат. зб. / [відп. за випуск І. В. Сенік]. – Київ : Держ. служба статистики України, 2022. – 126 с. – Режим доступу: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf, вільний (дата звернення: 15.05.2024).
- Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21 берез. 1991 р. № 875-XII : в редакції від 01 січ. 2024 р. [Електрон. ресурс] / Верховна Рада України : сайт. – Київ, 1994–2024. – Оновлюється постійно. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/>, вільний (дата звернення: 15.05.2024).
- Данова К. В. Функціональні обмеження осіб із інвалідністю в аспекті оцінки рівня працездатності та безпеки праці / К. В. Данова // Комунальне господарство міст. Серія: Технічні науки та архітектура. – 2018. – Вип. 7 (146). – С. 133–137. – DOI: [10.33042/2522-1809-2018-7-146-133-137](https://doi.org/10.33042/2522-1809-2018-7-146-133-137).
- Ang M. C. H. The Challenges and Benefits of Employing Persons with Disabilities: The Japanese Multinational Corporations' Perspective / M. C. H. Ang // International Journal of Innovation, Management and Technology. – 2017. – Vol. 8, No. 5. – P. 359–366. – DOI: [10.18178/ijimt.2017.8.5.754](https://doi.org/10.18178/ijimt.2017.8.5.754).
- Abed M. G. A Qualitative, Small-Sample Study of Employment Challenges for People with Disabilities in Saudi Arabia / M. G. Abed, L. G. Abed, T. K. Shackelford // Healthcare. – 2024. – Vol. 12, Is. 3. – Article 346. – DOI: [10.3390/healthcare12030346](https://doi.org/10.3390/healthcare12030346).
- Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers / R. Mahasneh, M. Randle, R. Gordon, J. Algie, S. Dolnicar // Journal of Social Marketing. – 2023. – Vol. 13, No. 3. – P. 361–379. – DOI: [10.1108/JSOCM-08-2022-0174](https://doi.org/10.1108/JSOCM-08-2022-0174).
- Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations / R. Nagtegaal, N. de Boer, R. van Berkel, B. Derks, L. Tummers // Journal of Occupational Rehabilitation. – 2023. – Vol. 33. – P. 329–340. – DOI: [10.1007/s10926-022-10076-1](https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1).
- A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities / S. Lindsay, E. Cagliostro, M. Albarico, N. Mortaji, L. Karon // Journal of Occupational Rehabilitation. – 2018. – Vol. 28. – P. 634–655. – DOI: [10.1007/s10926-018-9756-z](https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z).
- Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків : навч. посіб. / Одес. нац. екон. ун-т ; [уклад.: М. Д. Балджи, В. А. Карпов, А. І. Ковальов, О. О. Костусєв, І. М. Котова, Н. В. Сментина]. – Одеса : ОНЕУ, 2013. – 632 с. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/147035773.pdf>, вільний (дата звернення: 15.05.2024).
- Harrington E. C. The Desirability Function / E. C. Harrington // Industrial Quality Control. – 1965. – Vol. 21, No. 10. – P. 494–498.

References

- United Nations Office for Disaster Risk Reduction. (2023). 2023 Global Survey Report on Persons with Disabilities and Disasters. UNDRR. <https://www.undrr.org/media/90432/download?startDownload=20240510>
- State Statistics Service of Ukraine. (2022). Social Security of Ukraine Population in 2021: Statistical Publication (I. Senyk, Resp. for the Issue). SSSU. https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf
- Verkhovna Rada of Ukraine. (2024, January 1). On Principles of Social Protection of Persons with disabilities in

- Ukraine: Law of Ukraine of 21 March 1991 No. 875-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> [in Ukrainian]
4. Danova, K. (2018). Functional restrictions of persons with disabilities in the aspect of estimation of work ability level and work safety. *Municipal Economy of Cities. Series: Engineering science and architecture*, 7(146), 133–137. <https://doi.org/10.33042/2522-1809-2018-7-146-133-137> [in Ukrainian]
5. Ang, M. C. H. (2017). The Challenges and Benefits of Employing Persons with Disabilities: The Japanese Multinational Corporations' Perspective. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 8(5), 359–366. <https://doi.org/10.18178/ijimt.2017.8.5.754>
6. Abed, M. G., Abed, L. G., & Shackelford, T. K. (2024). A Qualitative, Small-Sample Study of Employment Challenges for People with Disabilities in Saudi Arabia. *Healthcare*, 12(3), 346. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030346>
7. Mahasneh, R., Randle, M., Gordon, R., Algie, J., & Dolnicar, S. (2023). Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers. *Journal of Social Marketing*, 13(3), 361–379. <https://doi.org/10.1108/JSOCM-08-2022-0174>
8. Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B., & Tummers, L. (2023). Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33, 329–340. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>
9. Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28, 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
10. Baldzhy, M. D., Karpov, V. A., Kovalov, A. I., Kostusiev, O. O., Kotova, I. M., & Smentyna, N. V. (2013). *Justification of economic decisions and risk assessment: study guide*. ONEU. <https://core.ac.uk/download/pdf/147035773.pdf> [in Ukrainian]
11. Harrington, E. C. (1965). The Desirability Function. *Industrial Quality Control*, 21(10), 494–498.

Рецензент: д-р техн. наук, проф. В.Ф. Харченко, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна.

Автор: ДАНОВА Карина Валеріївна
кандидат технічних наук, доцент кафедри охорони праці та безпеки життєдіяльності
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – bqd204@yahoo.com
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1994-703X>

Автор: МАЛИШЕВА Вікторія Валеріївна
кандидат технічних наук, доцент кафедри охорони праці та безпеки життєдіяльності
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – vikkttoriyam@yahoo.com
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5849-8206>

Автор: ПОПОВИЧ Наталія Миколаївна
кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри будівництва та професійної освіти
Полтавський державний аграрний університет
E-mail – nnpopovych@gmail.com
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6450-6332>

Автор: СОБОЛІСВА Ганна Григорівна
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та маркетингу
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – soboliva.ag@gmail.com
ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2375-3665>

MANAGEMENT DECISION-MAKING ON THE EMPLOYMENT OF A PERSON WITH A DISABILITY, CONSIDERING OCCUPATIONAL SAFETY ISSUES

K. Danova¹, V. Malysheva¹, N. Popovych², H. Sobolieva¹

¹O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Ukraine

²Poltava State Agrarian University, Ukraine

The total number of people with disabilities in the world tends to grow, so the problem of ensuring the employment of this category of workers is relevant for any country in the world. In Ukraine, before the war, the number of people with disabilities was more than 2.7 million. Since the beginning of the military aggression of the Russian Federation against Ukraine, the number of people with disabilities has been increasing every day, which leads to complications in the socio-economic situation in the country and requires the implementation of urgent measures aimed at raising the effectiveness of social, in particular, labour integration of this population category. Despite the advantages for the development of the company, the employment of persons with disabilities in real-life workplaces involves difficulties caused by the need to take into account individual needs and implement measures for reasonable adaptation in the workplace. Considering this, an employer has to understand how employing persons with disabilities will affect the company. When making this decision, the issue of ensuring the safety of work for this category of employees is also essential. The article examines the approach to creating an information base for forming an employer's management decision regarding the employment of a person with a disability using the desirability function of E. Harrington. Technical, economic, legal, and other factors can be decision-making criteria. The article proposes to use such criteria as the necessary volume of adaptation measures regarding the workplace of an employee with a disability, the level of performance of production tasks, and the level of safety of work performance. As a result, the equation of the desirability functions of the individual criteria under consideration was obtained, according to which it is possible to derive a generalised desirability function, enabling the employer to make reasonable decisions regarding the possibility of providing a workplace for a person with a disability. The study's results will help improve the efficiency of employment of people with disabilities.

Keywords: disability, workplace, labour process, decision, safety.