

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ОДИН ІЗ ПРІОРИТЕТНИХ ВЕКТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ СТОСОВНО ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Українське суспільство має значну частку соціально-уразливих осіб, серед яких велика кількість інвалідів. На обслуговуванні в органах праці та соціального захисту населення України перебувало на 01.01.2019 р. 2659,7 тис. осіб інвалідів, що складало більше 6% населення [1, с. 65]. За останні роки їх кількість збільшується, що створює матеріальні труднощі для родин з інвалідами та потребує додаткових фінансових витрат держави. Однак справа не лише у матеріальному і фінансовому навантаженні для родин та держави, а в соціальному становищі цих людей та їх самопочутті. Проблема полягає в тому, що із загального числа інвалідів більша частина перебуває у працездатному віці і могла би реалізувати свій, хоч і обмежений, трудовий і творчий потенціал та відчувати себе повноцінними членами суспільства. Багато осіб з обмеженими фізичними можливостями потребують реабілітації та подальшого працевлаштування, однак в реальній практиці це здійснюється з досить великими труднощами. За даними Міністерства соціальної політики, станом на 2017 р. в Україні працевлаштовано всього 540 187 людей з інвалідністю. Вони складають 26,2% від 2 062 259 дорослого працездатного населення з інвалідністю віком від 18 до 60 років. Для порівняння, в ЄС середній показник зайнятості осіб з інвалідністю складає 38% [2].

Проблеми реабілітації і працевлаштування інвалідів аналізують багато вітчизняних науковців і працівників служб зайнятості та соціального захисту. Слід відзначити публікації О. Ткаліч, К. Бондарчук, Л. Колешні, І. Терюханової [3-6] та багатьох інших дослідників. Однак проблема залишається гострою, тому потребує додаткового дослідження, особливо в світлі того, що на сучасному етапі ринок праці України стикається з проблемою дефіциту робочої сили, у вирішенні якої інваліди могли б взяти посильну участь.

Метою статті є аналіз проблеми працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями та пошук шляхів її вирі-

шення в контексті підвищення рівня збалансованості ринку праці України.

У світі забезпеченню прав і можливостей інвалідів, які складають значну частку будь-якого суспільства, приділяється значна увага. З цією метою були розроблені Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті Генеральною асамблеєю ООН у 1993 р.

Основою соціальної політики України щодо права інвалідів на участь в активному житті суспільства й захисту їх інтересів є низка законодавчих та нормативно-правових актів. Вони спрямовані на створення їм рівних з іншими громадянами можливостей у реалізації цивільних, політичних та інших конституційних прав і свобод. В Конституції України права і свободи інвалідів не виокремлюються, а надаються їм разом з усіма громадянами, підкреслюючи тим самим їх рівноправність. Існує низка інших законів, що захищає права інвалідів: закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р. зі змінами та доповненнями); Закон України від 05.10.2005 р. «Про реабілітацію інвалідів в Україні»; Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість» від 23.02.2006 р., яким внесено ряд змін до законів України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та інші.

Україна ратифікувала також низку міжнародних актів, які мають запобігти дискримінації осіб із інвалідністю у сфері праці. Це, зокрема, Конвенції МОП № 159 «Про професійну реабілітацію інвалідів», № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця»; Декларації ООН «Про права розумово відсталих осіб», «Про права інвалідів», «Про стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів», Конвенція про права інвалідів; низка рекомендацій Ради Європи і т. д.

Усі ці нормативні акти формують правове підґрунтя соціальної політики зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Так, Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» встановлені нормативи бронювання робочих місць для працевлаштування інвалідів в обсязі не менше 4% від загальної чисельності працюючих. Кабінет Міністрів України своєю Постановою від 3 травня 1995 р. № 314 «Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів» затвердив Положення про робоче місце інваліда та порядок працевлаштування інвалідів, а Постановою від 28 грудня 2001 р. № 1767 «Про затвердження порядку

сплати підприємствами (об'єднаннями), установами і організаціями штрафних санкцій до відділень Фонду соціального захисту інвалідів, акумуляції, обліку та використання цих коштів» визначив механізм сплати штрафних санкцій, передбачених статтею 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» при умові не працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Незважаючи на наявність достатньої законодавчої бази щодо залучення осіб з обмеженими фізичними можливостями у сферу зайнятості, переважна більшість інвалідів працездатного віку не працевлаштовані. У 2017 р. таких нараховувалося більше 1,5 млн осіб. Звичайно, не всі вони можуть працювати за станом здоров'я, однак велику їх частину можна було би залучити у сферу суспільної діяльності при більш активній діяльності служб зайнятості та більш високому рівні соціальної відповідальності роботодавців. Як було сказано вище, в європейських країнах рівень залученості до сфери економічної діяльності є значно вищим. І це дає значну вигоду суспільству в цілому, що проявляється у такому:

особи з обмеженими фізичними можливостями реалізують свій трудовий і творчий потенціал, забезпечують себе певним доходом та відчують себе повноцінними членами суспільства. Поліпшується не лише їх матеріальне становище, але й емоційно-психологічний стан та здоров'я. При цьому зменшується навантаження на родини, де живуть інваліди;

працюючі інваліди створюють певну частку національного доходу і перестають бути баластом для держави;

залучені до трудової діяльності інваліди підвищують пропозицію на ринку праці, часто заповнюють ті робочі місця, які є малопривабливими для інших верств економічно активного населення.

Слід відзначити, що ринок праці в Україні на сучасному етапі розбалансований, спостерігається дефіцит робочої сили за багатьма професіями. За даними Державної служби зайнятості найбільша кількість вакансій спостерігається за професіями: тракторист, підсобний робітник, водій автотранспортних засобів, робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, продавець товарів, охоронник, бухгалтер, кухар. На багатьох робочих місцях за цими, а то й іншими професіями могли б працювати особи з обмеженими фізичними можливостями. Однак для цього необхідно: 1) створити відповідні робочі місця для інвалідів. Кабінет Міністрів України своєю Постановою від 3 травня 1995 р. № 314 «Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів» за-

твердив Положення про робоче місце інваліда та порядок працевлаштування інвалідів. Однак на практиці цей нормативний акт не завжди реалізується; 2) забезпечити при необхідності професійне навчання або перепідготовку інвалідів. Слід відзначити, що ця категорія осіб часто має нижчий рівень освіти і професійної підготовки; 3) докласти зусиль для пошуку відповідного робочого місця для конкретної особи з обмеженими фізичними можливостями; 4) сформувати у суспільстві, передусім у підприємницькому середовищі, позитивне і гуманне ставлення до реалізації інвалідами свого права на працю.

У процесі працевлаштування інвалідів призвана відігравати значну роль Державна служба зайнятості (ДСЗ). Вона веде в цьому напрямку певну діяльність (див. таблицю). Дані таблиці свідчать, що в службу зайнятості щорічно зверталось близько 50 тис. осіб з інвалідністю, що складає лише 3% від всієї чисельності незайнятих інвалідів працездатного віку. Можна припустити, що ще значна кількість таких осіб хотіла би працювати, але не може або не знає як це реалізувати. Позитивним є те, що кількість тих інвалідів, що отримували послуги ДСЗ у 2019 р. зросла на 10%. Більше 90% з них отримали статус безробітного та ще більша їх кількість була охоплена профорієнтаційною роботою.

Таблиця

Надання послуг державною службою зайнятості особам з інвалідністю у 2018-2019 рр. [9]

Показник	2018 р.	2019 р.
Отримували послуги, тис. осіб	48,2	53,1
Мали статус безробітного, тис. осіб	44,1	47,9
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб	13,2	13,8
Проходили професійне навчання, тис. осіб	4,0	4,3
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	5,8	6,2
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	42,9	46,3
Кількість вакансій, на які могли бути працевлаштовані інваліди (за інформацією роботодавців), на початок року, тис. од.	6,1	6,7

У той же час рівень працевлаштування був невисоким. Отримала роботу лише четверта частина інвалідів, що звернулася до ДСЗ. Невелика їх частка (близько 8%) проходила професійну підготовку та трохи більше брали участь у громадських роботах. Незва-

жаючи на певне зростання цих показників, можна зробити висновок, що процес залучення у сферу суспільної діяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями здійснюється дуже повільно.

Державною службою зайнятості розгорнуто комплексну інформаційно-роз'яснювальну роботу для сприяння в адаптації на ринку праці людей з обмеженими фізичними можливостями. Однак, незважаючи на це, існують проблеми при працевлаштуванні інвалідів. Як відзначають фахівці з цього питання, головним чинником, який стримує зайнятість осіб з інвалідністю, є низький, порівняно із здоровими, освітній та професійний рівень [7]. На ринку праці відокремлюється суттєва проблема в подоланні дисбалансу між попитом і пропозицією цієї специфічної робочої сили. Практично така сама ситуація склалася і щодо співпраці з питань укомплектування новостворених робочих місць для працевлаштування інвалідів за рахунок коштів Фонду. Одним із чинників стримування зайнятості також є:

- відсутність повної інформації про те, які підприємства створюють нові робочі місця для працевлаштування інвалідів за рахунок Фонду;

- відсутність гнучких форм організації праці та механізму зацікавлення роботодавців у працевлаштуванні інвалідів;

- низька оплата праці на запропонованих роботодавцем робочих місцях та невідповідність обмежень у роботі інвалідів за висновками медкомісії з вимогами роботодавця [6].

Дані таблиці також показують, що кількість вакансій, на які могли бути працевлаштовані інваліди, є значно нижчою за їх потребу. Це обумовлено тим, що створення таких робочих місць потребує додаткових зусиль і витрат. Вітчизняне законодавство регулює особливі режими праці, тривалість, умови трудової діяльності інвалідів. Наприклад, роботодавець повинен створювати для таких робітників умови праці відповідно з їхньою індивідуальною програмою реабілітації, організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування осіб із інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їхнє прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Працівники з I та II групою інвалідності мають право на 30-денну оплачувану та 60-денну неоплачувану відпустки. Залучення осіб із інвалідністю до наднормових робіт та робіт у нічний час без їхньої згоди не допускається. Тому не кожен роботодавець зацікавлений у створенні таких робочих місць.

Згідно Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», таким особам забезпечується право

працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Закон, зокрема, зобов'язує підприємства, де працюють від 8 до 25 осіб, мати в штаті хоча б одну особу з особливими потребами. Якщо підприємство за розміром більше – таких працівників має бути 4%. За невиконання передбачено штрафні санкції: обсягом у половину середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, призначене для особи з інвалідністю, для підприємств, на яких працюють від 8 до 15 осіб, і обсягом у середню річну зарплату на підприємстві, якщо в штаті понад 15 осіб. Роботодавці мають самостійно працевлаштовувати осіб із інвалідністю відповідно до нормативів робочих місць.

Загалом система квотування робочих місць для людей із інвалідністю бере початок у 20-х роках минулого століття, коли уряди Австрії, Німеччини, Італії, Польщі та Франції ухвалили закони, які зобов'язували роботодавців приймати на роботу інвалідів-ветеранів війни. Нині така квота у Франції та Польщі сягає 6%, у Німеччині та Угорщині – 5, в Австрії, Чехії, Румунії – 4%. В Китаї діє правило про пропорційне працевлаштування інвалідів. Відповідно до квот, кожне підприємство або установа зобов'язані працевлаштовувати певну кількість осіб із інвалідністю залежно від загальної кількості працівників. Завдяки таким нормам в багатьох країнах залучення інвалідів у суспільну діяльність є досить високою. Так, у Китаї працюють 80% інвалідів, у Великобританії – 40, у США – 29%. Як було зазначено вище, в Україні офіційно працевлаштовано близько 30% осіб із інвалідністю працездатного віку, однак, за даними американського звіту про права людини, реальна кількість сягає лише 13% [3].

Багато роботодавців ігнорують норму про працевлаштування людей із інвалідністю, не бажаючи брати на себе додаткові клопоти і відповідальність. За даними Доповіді Міністерства соціальної політики, у 2013 р. державні інспектори з питань праці перевірили 9 тис. роботодавців, у ході чого з'ясувалося, що 3,3 тис. з них не виконали нормативу робочих місць для працевлаштування людей із особливими потребами [3].

В Україні працевлаштування людини з інвалідністю часто зводиться до фіктивного зберігання її трудової книжки на підприємстві. Таким чином роботодавець уникає штрафу, який передбачений законом щодо виконання квот. З іншого боку, відповідно до інформації Державної казначейської служби України, у 2016 р. надходження цільових коштів спеціального фонду були перевиконані на 215,7% – адміністративно-господарських санкцій сплачено на

суму 287 537 200 гривень. Така ситуація свідчить про небажання роботодавців брати на роботу осіб з інвалідністю, а сплата санкції обирається роботодавцями як більш прийнятний варіант, на відміну від створення спеціальних умов праці для людини з особливими потребами [2].

Це вказує на недостатню ефективність системи штрафних санкцій. Більш дієвим принципом є позитивне стимулювання, мотивація роботодавців та заохочення їх до працевлаштування осіб з інвалідністю, про що свідчить досвід інших країн. Наприклад, механізм державної підтримки у Польщі є повністю відкритим для державних та приватних суб'єктів. Кожен роботодавець зобов'язаний сплатити грошовий внесок до Фонду реабілітації осіб з інвалідністю. Якщо квота на працевлаштування виконується, то такий роботодавець звільняється від сплати внеску. Це стимулює роботодавців до залучення в якості працівників осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Висновки. Викладене вище свідчить, що в Україні проблема зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями є досить актуальною. Підвищення рівня зайнятості інвалідів має стати одним із пріоритетів соціальної політики у сфері зайнятості, реалізація якої сприятиме поліпшенню ситуації на ринку праці та підвищенню соціального захисту цієї категорії населення. Для досягнення цього необхідна тісна співпраця між Державною службою зайнятості, Фондом соціального захисту інвалідів, Всеукраїнським центром реабілітації інвалідів щодо створення єдиного технологічного ланцюга забезпечення зайнятості соціально уразливих осіб, який приведе до того, що людина, яка звертається по допомогу у працевлаштуванні, гарантовано отримає інформацію, профпідготовку та постійне місце роботи.

З метою покращення ситуації з працевлаштуванням цих осіб необхідно удосконалити організаційний механізм взаємодії між основними суб'єктами, що регулюють зайнятість інвалідів, та налагодити співпрацю з суб'єктами ринку праці, передусім з роботодавцями.

По-перше, фахівці вказують, що необхідно створити Єдину інформаційну базу даних працевлаштування інвалідів, яка складалася б із трьох взаємозв'язаних складових: 1) єдиного банку даних інвалідів, який містить кількісні та якісні характеристики контингенту інвалідів, які бажають працювати; 2) банку даних робочих місць для працевлаштування інвалідів, який акумулює інформацію про кількісний та якісний склад робочих місць, на яких можна ви-

користувати працю інвалідів; 3) системи постійного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування інвалідів з метою інформаційного й аналітичного обслуговування вказаних процесів [7].

По-друге, з урахуванням сучасних тенденцій, сформувати новий перелік робочих місць, де могли бути зайнятими особи з обмеженими фізичними можливостями. Слід відзначити, що на сучасному етапі цифровізації економіки розширюються можливості залучення інвалідів до економічної діяльності, оскільки існує широка можливість дистанційної та надомної роботи з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій. У цьому плані важливою є можливість для осіб з обмеженими фізичними можливостями отримання відповідної освіти і професійної підготовки.

По-третє, зайнятість інвалідів переважно здійснюється на локальних ринках праці. Тому доцільно узгоджувати заходи з професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів з потребами місцевих ринків праці та місцевими програмами зайнятості населення.

По-четверте, на сучасному етапі пріоритетним завданням соціальної політики щодо зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями є їх рання професійна орієнтація та забезпечення можливості отримання якісної професійної підготовки у відповідності з їхнім бажанням і фізичними можливостями.

По-п'яте, необхідно створити інфраструктуру у відповідності до потреб інвалідів – пандуси, спеціальні ліфти, відповідні облаштування в громадських місцях тощо, які забезпечать мобільність таких осіб та їх активну участь в усіх сферах суспільного життя.

По-шосте, важливо формувати гуманну та соціально-відповідальну поведінку суспільства і бізнесу по відношенню до осіб з обмеженими фізичними можливостями, яка сприятиме їх активному залученню в суспільне життя.

Література

1. Соціальний захист населення України. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2019. 124 с.
2. Лопатюк В. Працевлаштування людей з інвалідністю – чому система санкцій не працює? URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/46264/>.
3. Ткаліч О. Працевлаштування людей із інвалідністю в Україні: формальність і реалії. URL: <https://commons.com.ua/uk/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/>.
4. Бондарчук К. Забезпечення трудової зайнятості інвалідів в Україні: стан, проблеми та перспективи. *Соціальний захист*. 2004. № 1. С. 21–26.
5. Колешня Л. Основні напрями розвитку трудової зайнятості осіб з обмеженими можливостями в контексті Плану дій Ради Європи. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 4. С. 22–26.

6. Терюханова І. Зайнятість інвалідів: реалії та перспективи. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 1. С. 3–8.

7. Кучменко Е. М. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: проблеми на ринку праці. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*: збірник наукових праць. Університет «Україна». 2009. № 6(8). С. 380.

8. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю: аналітична записка. Липень 2017. URL: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Disabled Policy.pdf>.

9. Інформація про надання послуг державною службою зайнятості особам з інвалідністю. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.

References

1. Sotsialnyi zakhyst naselennia Ukrainy. Statystychnyi zbirnyk [Social protection of the population of Ukraine. Statistical collection]. (2019). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].

2. Lopatiuk V. Pratsvelashtuvannia liudei z invalidnistiu – chomu systema sanktsii ne pratsiuie? [Employment of people with disabilities - why does the sanctions system not work?]. (n.d.). *gurt.org.ua*. Retrieved from <https://gurt.org.ua/news/informator/46264/> [in Ukrainian].

3. Tkalich O. Pratsvelashtuvannia liudei iz invalidnistiu v Ukraini: formalnist i realii [Employment of People with Disabilities in Ukraine: Formality and Realities]. (n.d.). *commons.com.ua*. Retrieved from <https://commons.com.ua/uk/pratsvelashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/> [in Ukrainian].

4. Bondarchuk K. (2004). Zabezpechennia trudovoi zainiatosti invalidiv v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy [Securing the Employment of Persons with Disabilities in Ukraine: Status, Problems and Prospects]. *Sotsialnyi zakhyst – Social protection*, 1, pp. 21–26 [in Ukrainian].

5. Kolieshnia L. (2007). Osnovni napriamy rozvytku trudovoi zainiatosti osib z obmezhenymy mozhlyvostiamy v konteksti Planu dii Rady Yevropy [Main directions of employment development of persons with disabilities in the context of the Council of Europe Action Plan]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of work*, 4, pp. 22–26 [in Ukrainian].

6. Teriukhanova I. (2007). Zainiatist invalidiv: realii ta perspektyvy [Employment of disabled people: realities and perspectives]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of work*, 1, pp. 3–8 [in Ukrainian].

7. Kuchmenko E. M. (2009). Pratsvelashtuvannia osib z obmezhenymy fizychnymy mozhlyvostiamy: problemy na rynku pratsi [Employment of persons with disabilities: problems in the labor market]. *Aktualni problemy navchannia ta vykhovannia liudei z osoblyvymy potrebamy – Actual problems of education and education of people with special needs: a collection of scientific works*, 6(8), pp. 380 [in Ukrainian].

8. Bohdanov S., Moisa B. (2017). Propozytzii do polityky shchodo pratsvelashtuvannia osib z invalidnistiu [Proposals to the Employment Policy for Persons with Disabilities]. Retrieved from <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Disabled Policy.pdf> [in Ukrainian].

9. Informatsiia pro nadannia posluh derzhavnoiu sluzhboiu zainiatosti osobam z invalidnistiu [Informatsiia pro nadannia posluh derzhavnoiu sluzhboiu zainiatosti osobam z invalidnistiu]. (n.d.). *dcz.gov.ua*. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> [in Ukrainian].

Надійшла до редакції 04.11.2019 р.