

**Надточій Алла Олександрівна**

*кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри управління персоналом та підприємництва  
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна  
ННІ «Інститут державного управління»*

**Рудь Оксана Віталіївна**

*студентка  
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна  
ННІ «Інститут державного управління»*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-335-7-12>

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ**

За останніми даними, кількість осіб з інвалідністю у 2023 р. сягнула 3 млн. осіб, що складає майже 8% (за оптимістичним сценарієм щодо кількості населення в Україні у 2023 р.). Науковці та експерти наголошують на можливості і подальшого скорочення населення, зокрема трудових ресурсів, і збільшення кількості людей з інвалідністю в умовах продовження військового конфлікту.

Проте важливість залучення людей з інвалідністю до ринку праці важлива не стільки через необхідність поповнення лав вітчизняної робочої сили, скільки через забезпечення цієї частки суспільствам можливості жити повноцінним життям і задовольняти свої соціальні потреби (потребу у праці, самореалізації, спілкуванні, повазі, творчості, освітньо-професійному та кар'єрному зростанні [1, с. 99–100]).

Розглянемо механізм сприяння держави зайнятості людей з інвалідністю (рис. 1). На сьогодні він складається умовно з двох частин: виділення квоти робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, яка становить 4%, і можливості отримання фінансування на створення робочих місць для людей з інвалідністю.

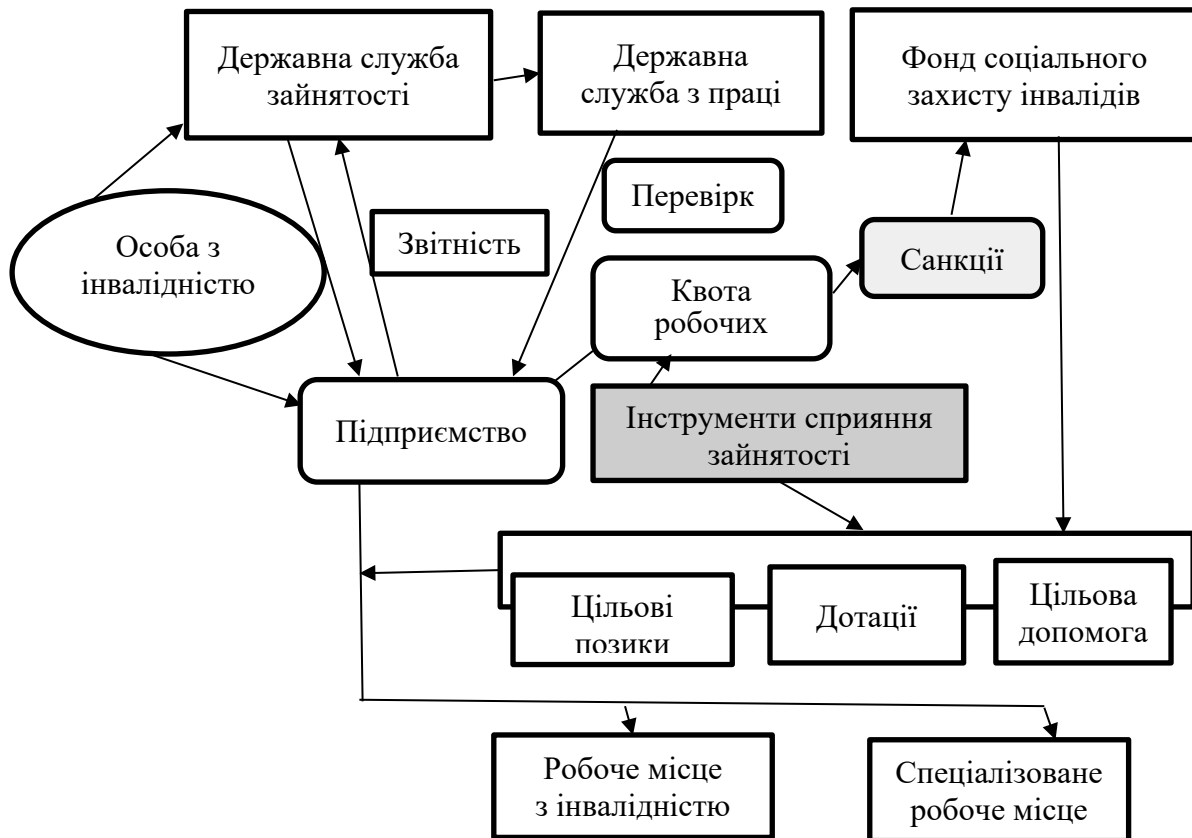
Друга складова реалізується Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю шляхом надання фінансування підприємствам-роботодавцям:

- цільової позика на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю (строк повернення до трьох років);
- дотації на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, які зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні;
- фінансової допомоги на безповоротній основі на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю [2].

У сфері, причетній до сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, в тій чи іншій мірі, співпрацюють: Державна служба зайнятості, Державна служба з питань праці, Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, Пенсійний фонд України. Розглянемо як вони взаємодіють.

Підприємства звітують перед Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю щодо кількості працевлаштованих людей з інвалідністю. З 2022 р. підприємства перестали звітувати про кількість працевлаштованих інвалідів до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за формою 10-ПОІ. Інформація про кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю надходить тепер з даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності від Пенсійного фонду України. Ця форма звітності не була обов'язковою, тому за її ненадання підприємство не несло ніякої відповідальності.

Проте, у разі створення підприємством додаткового робочого місця для особи з інвалідністю, воно має подати звіт до Державної служби зайнятості (за формою 3-ПН). Також законодавством не передбачено відповідальності за неподання цього звіту, але роботодавець може використати цей звіт, щоб довести, що він зробив усе можливе для закриття відповідної вакансії [3].



**Рис. 1. Механізм сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в Україні**

Роботодавець має саме довести, бо за невиконання нормативу (не заповнення квоти) робочих місць для осіб з інвалідністю передбачено накладання адміністративно-господарських санкцій за кожне місце призначене для працевлаштування особи з інвалідністю та обов'язок їх сплатити. Право проведення перевірок на дотримання виконання цього нормативу має Державна служба з праці за поданням Державної служби зайнятості.

Кошти за невиконання нормативів надсилаються в Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, який і фінансує роботодавцям заходи з облаштування робочих місць для інвалідів.

У діючому механізмі сприяння зайнятості людей з інвалідністю виявлено наступні проблеми:

– формально роботодавцю достатньо створити робоче місце для особи з інвалідністю, а не працевлаштувати на нього особу з інвалідністю, адже останнє є компетенцією Державної служби зайнятості (є прецедент і постанова ВСУ від 11.05.2023 про те, що обов'язок роботодавця за створення робочих місць для осіб з інвалідністю не є тотожним пошуку осіб з інвалідністю для працевлаштування) [3];

– складна ситуація із працевлаштуванням у державному секторі через те, що у ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» визначено, що бюджетні установи не сплачують адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативи робочих місць для осіб з інвалідністю [4, с. 15]. За інформацією Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю у 2022 р., лише 13,8% бюджетних установ виконали цей норматив [5]; крім того бюджетні і неприбуткові організації не можуть претендувати на дотації створення спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю [4, с. 17];

– процедура отримання дотацій на облаштування робочих місць інвалідів є вкрай ускладненою, свідченням чого є те, що за 7 років практичної реалізації механізму профінансовано лише 15 дотацій. Порядком надання дотацій передбачено лише дотації на створення спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю. Проте наявна потреба у звичайних робочих місцях для інвалідів. Перепоною є і те, що створене за рахунок дотації робоче місце, не враховується при розрахунку нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до завершення виконання договору про працевлаштування безробітних осіб (договір укладається на 2 роки). Впродовж цього часу роботодавець не може розірвати трудовий договір з особою з інвалідністю з ініціативи роботодавця, в тому числі і у випадку реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності працівників чи за згодою сторін [4, с. 17]. Така умова слугує перепоною для працевлаштування осіб з інвалідністю, хоча б мала надавати гарантії зайнятості;

– формальне працевлаштування осіб з інвалідністю, або працевлаштування «за документами», лише юридично на робочі місця з мінімальною заробітної платою, що зводиться до зберігання трудової книжки особи з інвалідністю на підприємстві [6, с. 8] і не забезпечує реалізації соціальних потреб осіб з інвалідністю.

Пропозиції з удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з інвалідністю враховують дві складові і полягають у наступному:

– доцільно ввести варіювання розміру квоти в залежності від розміру підприємства та потреби на ринку праці [7, с. 45];

– забезпечити дотримання державними, комунальними і бюджетними установами нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю [7, с. 45]; ця пропозиція зокрема закладена в проєкті Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю» (№ 5344-д);

– спростити порядок надання дотацій роботодавцям на облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю та спеціальних робочих місць, в тому числі із запровадженням соціального супроводу на робочому місці (останнє також закладено в проєкті);

– диференціювати норматив з урахуванням міри втрати здоров'я: для людей з важкими вадами (І група інвалідності та психічними розладами, серед лише 3% є працевлаштованими) запровадити коефіцієнт 2, тобто роботодавець працевлаштовує одну людину, а зарахується як дві [8];

– дотації роботодавцям на часткове покриття заробітних плат осіб з інвалідністю [6].

Через те, окремі вітчизняні роботодавці схильні шукати шляхи формального дотримання законів (як тримання трудових книжок осіб з інвалідністю), що не сприяє фактичному вирішенню проблем осіб з інвалідністю, доцільно, окрім законодавчих ініціатив, розвивати соціальний діалог для вирішення проблемних аспектів з працевлаштування осіб з інвалідністю, розвивати і заохочувати соціально відповідальних роботодавців, заохочувати соціальне підприємництво, розвивати гнучкі форми зайнятості.

## Література:

1. Барбінова А.В. Організаційні засади реалізації соціальної інклюзії на ринку праці України. *Економічний простір*. 2023. № 186. С. 97–100. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1298/1250>
2. Сприяння зайнятості та створенню робочих місць для осіб з інвалідністю. Інформація Фонду сприяння захисту осіб з інвалідністю. URL: <https://www.ispf.gov.ua/diyalnist/robotodavcyam/spriyannya-zajnyatosti-ta-stvorennnyu-rm-dlya-osib-z-invalidnistyu>
3. Гармай О. Працевлаштування осіб з інвалідністю: нормативи, звітність, контроль. URL: [https://buh.ligazakon.net/analitycs/221001\\_pratsevlashtuvannya-osb-z-nvaldnstyu-normativi-zvtnst-kontrol](https://buh.ligazakon.net/analitycs/221001_pratsevlashtuvannya-osb-z-nvaldnstyu-normativi-zvtnst-kontrol)
4. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю (Policy Paper). URL: [https://stud.uu.edu.ua/upload/pracevlashtuvannya/Pracevlashtuvannya\\_studentiv\\_z\\_invalidnistyu/Normativni\\_documenti/DisabledPolicy.pdf](https://stud.uu.edu.ua/upload/pracevlashtuvannya/Pracevlashtuvannya_studentiv_z_invalidnistyu/Normativni_documenti/DisabledPolicy.pdf)
5. Інформація щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю. Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю. URL: <https://www.ispf.gov.ua/diyalnist/publiczna-informaciya/finansuvannya-program-zahistu-invalidiv>
6. Лук'янова Л. Моделі підтримки осіб з інвалідністю у реалізації права на працю: зарубіжний досвід, українські реалії URL: <https://www.spp.org.ua/index.php/journal/article/view/231/212>
7. Куровська Г. Основні концепції державної політики залучення осіб з інвалідністю до ринку праці: міжнародний аспект. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/20043/09-Kurovska.pdf?sequence=1>
8. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів». URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/gh3j600a?an=4&ed=2016\\_05\\_04](https://ips.ligazakon.net/document/view/gh3j600a?an=4&ed=2016_05_04)