

DOI: [10.32702/2307-2156-2019.12.52](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2019.12.52)

УДК 351.83 (100)

*Я. О. Божко,
провідний фахівець відділу супроводження освітнього процесу
Інституту публічного управління та адміністрування
Національної академії державного управління при Президентові України
ORCID: 0000-0002-0070-5794*

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗБЕРЕЖЕННЯ ІСНУЮЧИХ ТА СТВОРЕННЯ НОВИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

*Іа. О. Bozhko
a leading specialist of the Department of Educational Process Support of the
Institute of Public Management and Administration of the
National Academy of Public Administration of the President of Ukraine*

THE PERFECTION OF THE MECHANISMS AIMED AT SAVING EXISTING WORKPLACES AND CREATING NEW ONES FOR PERSONS WITH DISABILITIES

В статті розглядається проблема удосконалення механізмів збереження існуючих та створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю. Автор стверджує, що пріоритетним і найбільш вірним шляхом забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю є збереження та створення нових робочих місць на підприємствах Українського товариства сліпих та Українського товариства глухих, Всеукраїнської організації «Союзу осіб з інвалідністю України» та інших підприємствах і організаціях громадських організацій осіб з інвалідністю. В статті також обґрунтовується доцільність впроваджувати за бажанням осіб з інвалідністю нестандартні форми зайнятості, гнучкі режими праці (наприклад, неповний робочий час) і відпочинку. Необхідно сприяти розширенню можливостей надомної праці. Нагальною потребою залишається розробка на державному та регіональному рівнях прогнозних розрахунків щодо підготовки кваліфікованих кадрів.

The article deals with the problem of improving the mechanisms of preserving existing ones and creating new jobs for persons with disabilities. The author states that the priority and most effective way to ensure employment of persons with disabilities is to maintain and create new jobs at the enterprises of the Ukrainian Society of the Blind and the Ukrainian Society of the Deaf, the All-Ukrainian Organization of the Union of Persons with Disabilities of Ukraine and other enterprises and organizations of public organizations of persons with disabilities. For ordinary businesses, a better option is to create special conditions for employment of persons with disabilities in an already existing workplace, which is also consistent with international practice.

It is necessary to form a system of job creation for persons with disabilities, in which local authorities, employment and social protection services, public organizations of persons with disabilities would jointly create specialized enterprises for the work of persons with disabilities.

When calculating the necessary funds for the creation of special jobs or special conditions in ordinary workplaces for the employment of persons with disabilities, it is advisable to provide the funds necessary for the assistance of persons with disabilities during employment and in the course of their work.

An economic incentive mechanism for employers to create additional jobs for people with disabilities needs to be developed and implemented. It is necessary to improve the system of regulation of employment and vocational rehabilitation of persons with disabilities. In particular, it requires eliminating duplication of functions between the bodies of the state employment service and social protection of the population.

The article also justifies the feasibility of introducing, at the request of persons with disabilities, non-standard forms of employment, flexible working arrangements (e.g. part-time) and vacation. It is necessary to promote the work at home. To develop, at the national and regional levels, forecast calculations for the training of qualified personnel is still an urgent need.

Ключові слова: *робоче місце; спеціалізоване робоче місце; особа з інвалідністю; адаптація; пільги; гнучка форма праці; нестандартна зайнятість.*

Keywords: *workplace; specialized workplace; person with disability; adaptation; benefits; flexible work; non-standard employment.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

В Україні рівень безробіття людей з інвалідністю працездатного віку є стабільно високим (за деякими розрахунками він перевищує 70%). Беручи до уваги відтік з України закордон робочої сили, працездатна, але безробітна частина вищезазначеної категорії населення є потенційним трудовим ресурсом, що може частково компенсувати виникаючий дефіцит робітників. Отже в цьому контексті одним з важливих наукових і практичних завдань є удосконалення механізмів збереження існуючих і створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю.

Науково обґрунтовані пропозиції дослідження можуть бути використані у практичній діяльності органів законодавчої та виконавчої влади з питань регулювання зайнятості осіб з інвалідністю, зокрема, у процесі формування та реалізації державної політики з регулювання зайнятості осіб з інвалідністю на загальнонаціональному, регіональному та місцевому рівнях, а також у науково-дослідницькій та викладацькій роботі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблему збереження існуючих і створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю розглядають у своїх працях І.С. Верховод і Леушина О.А. [1], Заярнюк О.В. [2], Коляденко Н.В. [3], Олівер М. [4] та ін. Незважаючи на значну наукову розробку, питання удосконалення механізмів збереження існуючих і створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю є недостатньо дослідженим: бракує спеціальних розвідок по даній проблематиці, нагальною є необхідність розробки сучасних науково обґрунтованих механізмів удосконалення державної політики щодо створення робочих місць для осіб з інвалідністю в умовах формування ринкової економіки і процесів демократизації суспільства в Україні.

Цілі статті

В статті автор ставить за мету проаналізувати ситуацію в сфері збереження наявних та створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні та сформулювати пропозиції щодо удосконалення механізмів збереження і надання нових робочих місць для зазначеної категорії осіб.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів

Значне місце у сукупності заходів по працевлаштуванню осіб з інвалідністю відводиться збереженню наявних та створенню нових робочих місць для них. При цьому мова повинна йти, як вірно зазначають спеціалісти служби зайнятості, не просто про збереження робочих місць, а ще й одночасно про їх модернізацію.

Однією з причин небажання роботодавців надавати робоче місце для особи з інвалідністю є необхідність створювати для нього спеціальні умови праці на виробництві згідно санітарно-гігієнічних вимог до безпечної праці. Крім того, навіть, коли працівники і займають робочі місця з несприятливими умовами праці, то вони мають право на призначення пенсій на пільгових умовах, щорічну додаткову відпустку й доплату до тарифних ставок (окладів). Проте, щоб реалізувати ці законні права необхідно проводити не менше рази за п'ять років атестацію робочих місць за умовами праці.

Виходячи з опрацьованих нами джерел, ми вважаємо, що пріоритетним і найбільш вірним шляхом забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю є збереження та створення нових робочих місць на підприємствах УТОСу та УТОГу, Всеукраїнської організації Союзу осіб з інвалідністю України та інших підприємств і організацій громадських організацій осіб з інвалідністю. Саме такі підприємства у першу чергу повинні всіляко підтримуватися державою. Це пояснюється тим, що по-перше, ці підприємства можуть надати особам з інвалідністю не тільки спеціалізоване і пристосоване робоче місце, а й професійні навички, необхідні соціальні умови за місцем праці. По-друге, на таких підприємствах створюється не тільки трудовий колектив осіб з інвалідністю завдяки їх концентрації, а й певний соціум зі спільними потребами, проблемами, інтересам, які

вони можуть разом більш успішно вирішувати. По-третє, ці підприємства мають певні (хоча і недостатні) пільги, підтримку і контроль держави, що допомагає їм функціонувати в цих складних економічних умовах і таким чином дещо більше, ніж, наприклад, у приватних структурах, гарантувати особам з інвалідністю право на працю, заробіток тощо. По-четверте, на підприємствах УТОСу та УТОГу, Всеукраїнської організації Союзу осіб з інвалідністю України накопичено великий позитивний досвід щодо працевлаштування, зайнятості, професійного навчання і супроводження, трудових та соціальних відносин з особами з інвалідністю.

Отже, існуючий незадовільний стан по створенню робочих місць для осіб з інвалідністю потребує розробки та реалізації ефективного економічного та організаційно-правового механізму створення нових і збереження існуючих робочих місць для зазначених осіб з обов'язковим врахуванням їх думок і побажань. Одним із шляхів досягнення цієї стратегічної мети є здійснення низки різноманітних соціально-економічних, юридичних, організаційних та інших заходів. Перш за все, пропонується забезпечити створення звичайних, спеціалізованих і збереження існуючих робочих місць для осіб з інвалідністю. При цьому пріоритетним завданням повинно бути створення спеціалізованих робочих місць.

На жаль, зараз відсутні нормативи вартості робочих місць для осіб з інвалідністю по різних сферах економічної діяльності, галузях, видах виробництва. Їх необхідно розробити в короткий строк з метою забезпечення обґрунтованого планування та створення робочих місць для осіб з інвалідністю.

Варто було б сформуванню такої системи створення робочих місць для осіб з інвалідністю, при якій органи місцевої влади, служби зайнятості, соціального захисту населення, громадські організації осіб з інвалідністю спільними зусиллями створювали б спеціалізовані підприємства для роботи осіб з інвалідністю. Одним із фінансових джерел можуть бути кошти перерахованих підприємствами штрафних санкцій.

Доцільно було б забезпечити законодавче право на працевлаштування по програмі дотацій робочих місць особам з інвалідністю I та II груп, які не можуть самостійно відвідувати службу зайнятості. При їх працевлаштуванні варто передбачити певні пільги роботодавцям. Однією з таких пільг може бути зарахування у рахунок виконання квоти працевлаштованої однієї особи з інвалідністю з підвищеним рівнем інвалідності як двох осіб з інвалідністю III групи тощо.

Необхідно удосконалити порядок використання коштів Фонду України соціального захисту осіб з інвалідністю на створення робочих місць для працевлаштування цих категорій населення. Створювати на підприємствах усіх форм власності і господарювання додаткові робочі місця для осіб з інвалідністю за рахунок коштів, які надходять від підприємств до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю України.

Однією із причин негативного стану справ у цій сфері фахівці-практики вважають нечітке визначення змісту поняття "спеціальне робоче місце для особи з інвалідністю". Так, у "Порядку надання дотацій роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості" надано таке трактування цього поняття: "Спеціальне робоче місце для особи з інвалідністю – це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, які потребують здійснення додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо. Потреба у створенні особи з інвалідністю, зареєстрованому в державній службі зайнятості як безробітний, спеціального робочого місця або ділянки виробничої площі та вимоги до них встановлюються індивідуальною програмою реабілітації".

Наведене визначення можна розуміти двоюко. У першому випадку – це створення нового спеціального робочого місця для працевлаштування особи з інвалідністю, у другому – це створення спеціальних умов на вже діючому робочому місці для працевлаштування особи з інвалідністю. І перший, і другий варіант має право на існування. Але все ж слід зазначити, що перший варіант (створення спеціального робочого місця для працевлаштування особи з інвалідністю) більш підходить для підприємств громадських організацій осіб з інвалідністю, де буде забезпечена гарантія як для особи з інвалідністю (з питань його працевлаштування), так і для підприємства (з питань того, що це робоче місце не буде пустувати).

На звичайному ж підприємстві, створивши нове спеціальне робоче місце для працевлаштування особи з інвалідністю, роботодавець може стати його заручником, не відаючи, чи прийде особа з інвалідністю працювати на це робоче місце. Адже створювати спеціальне робоче місце потрібно під особу з інвалідністю, яка стоїть на обліку в державній службі зайнятості, і яка має індивідуальну програму реабілітації, де визначено конкретні рекомендації МСЕК щодо її працевлаштування. До того ж, особа з інвалідністю, у разі необхідності, повинна пройти професійне навчання. Тобто, повинні бути скоординовані у часі дії усіх учасників процесу працевлаштування особи з інвалідністю: центру зайнятості, навчального закладу, самої особи з інвалідністю, роботодавця та Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю як розпорядника коштів, які виділяються у вигляді дотацій роботодавцям на створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. На практиці це пов'язано із значними труднощами.

Отже, для звичайних підприємств більш прийнятний другий варіант — це створення спеціальних умов для працевлаштування осіб з інвалідністю на вже діючому робочому місці, що відповідає і міжнародній практиці. У країнах світу законодавчі ініціативи спрямовані на усунення (ліквідацію) бар'єрів у працевлаштуванні осіб з інвалідністю шляхом створення необхідних спеціальних умов для праці особи з інвалідністю на вже діючих робочих місцях.

Під процесом створення спеціальних умов на робочому місці для працевлаштування осіб з інвалідністю розуміється адаптація робочого місця до потреб особи з інвалідністю залежно від нозологічних форм захворювання та з урахуванням рекомендацій МСЕК, викладених в індивідуальній програмі реабілітації. Адаптація робочого місця до потреб осіб з інвалідністю може включати налагодження та модифікацію

механізмів та/або обладнання; застосування спеціальних технічних засобів, спеціального обладнання; адаптацію інструментів та обладнання; модифікацію елементів інтер'єру; коригування змісту роботи, робочого часу або організації роботи; організацію роботи вдома; забезпечення доступності виробничої інфраструктури; залучення фахівців-перекладачів дактильно-жестової мови або шрифту Брайля тощо.

Створення спеціальних умов на робочому місці для осіб з інвалідністю потребує здійснення додаткових заходів, реалізація яких пов'язана з потребою додаткових коштів. Вартість створення спеціальних умов на робочому місці для працевлаштування осіб з інвалідністю буде залежати від конкретних заходів, які слід прийняти для цього роботодавцю: вони можуть нічого не коштувати роботодавцю (наприклад, коригування робочого часу або організації роботи тощо), будуть достатньо прості і дешеві, а можуть бути і складними і потребувати значних коштів.

Виходячи з практики США, за даними мережі агентств із створення спеціальних умов на робочому місці Job Accomodation Network – JAN, у 80,0% випадків процес створення спеціальних умов для праці осіб з інвалідністю коштує не більше 500\$. Проведене дослідження, показало, що у 50,0% випадків вартість не перевищує 50\$, у 20,0% — від 51\$ до 500\$, у 17,0% — від 501\$ до 1000\$ і лише у 13,0% випадків вартість перевищує 1000\$. При цьому у законодавчих актах США щодо працевлаштування осіб з інвалідністю обумовлюється, що процес створення необхідних спеціальних умов для праці осіб з інвалідністю не повинен бути пов'язаним зі складностями, які не можна подолати, які зазвичай визначаються виходячи з величини підприємства (установи, організації), необхідних фінансових вкладів або технічної складності, або неможливості виконання чи надання необхідних умов [5].

Таким чином, в Україні виникла нагальна потреба розробки механізму розрахунку необхідних коштів на створення спеціальних робочих місць або спеціальних умов на звичайних робочих місцях для працевлаштування осіб з інвалідністю із визначенням виконавців цих розрахунків. Такий механізм було розроблено Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю та ДУ НДІ соціально-трудових відносин Мінсоцполітики України у “Методичних рекомендаціях щодо визначення нормативу витрат на створення одного робочого місця, призначеного для працевлаштування особи з інвалідністю”. Проект Методичних рекомендацій проходить стадію погодження в Міністерстві соціальної політики України.

При здійсненні розрахунку необхідних коштів на створення спеціальних робочих місць або спеціальних умов на звичайних робочих місцях для працевлаштування осіб з інвалідністю доцільно передбачити кошти, необхідні на здійснення супроводження особи з інвалідністю при працевлаштуванні та в процесі його роботи. Здійснення такого супроводження визначено положенням Закону України “Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні”, але законодавством не передбачено механізмів реалізації цього положення, не виділено служб, які мають забезпечувати таке супроводження, фах та кваліфікаційний рівень спеціалістів із супроводження та джерела фінансування цих послуг.

Згідно з чинним законодавством дотація на створення спеціального робочого місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості, надається тільки тим підприємствам, які виконали установлений норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Тобто, якщо роботодавець бажає виконати установлений норматив шляхом створення для особи з інвалідністю спеціального робочого місця, він не зможе отримати дотацію на його створення.

Виходячи із вищевикладеного, для ефективної реалізації положення чинного законодавства щодо надання дотацій роботодавцю для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю доцільно внести необхідні зміни та доповнення у відповідні законодавчо-нормативні акти України, акцентувавши увагу не тільки на створенні спеціальних робочих місць, а й на забезпеченні спеціальних умов на звичайних робочих місцях для працевлаштування осіб з інвалідністю, включаючи їх супровід на робочому місці.

Надання дотацій роботодавцю на створення спеціальних робочих місць та спеціальних умов на робочому місці для працевлаштування осіб з інвалідністю доцільно здійснювати шляхом авансування Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю коштів роботодавцю на ці цілі з наступним звітом за їх використання і моніторингом виконання.

Крім того, дотації на створення спеціальних робочих місць або спеціальних умов на звичайних робочих місцях для працевлаштування осіб з інвалідністю доцільно надавати роботодавцям незалежно від забезпечення ними виконання установлених нормативів створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, так як у більшості випадків саме з причини відсутності спеціальних робочих місць або спеціальних умов на звичайних робочих місцях для працевлаштування осіб з інвалідністю, роботодавці не беруть на роботу осіб із інвалідністю, бо ці заходи потребують відповідних коштів. Тому підприємства воліють краще заплатити адміністративно-господарські санкції, ніж створювати робочі місця.

Поняття створення спеціального робочого місця для осіб з інвалідністю, наведене у Постанові Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836 “Про реалізацію статті 18-1 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, передбачає лише заходи з пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо і не передбачає організаційних пристосувань та заходів із супроводу особи з інвалідністю в процесі роботи, які допомагають йому зберегти роботу та просуватися по службі [6, с.103-106].

Необхідно розробити та впровадити механізм економічного заохочення роботодавців з метою створення ними додаткових робочих місць для осіб з інвалідністю.

Головним регулятором попиту та пропозиції робочої сили осіб з інвалідністю повинен бути не розмір нормативу на створення робочих місць для них, а величина обов'язкових внесків роботодавців у фонд

зайнятості при невиконанні чи неможливості виконання нормативу.

Необхідно ввести реальні пільги щодо оподаткування, кредитування для підприємств, що створюють нові робочі місця для осіб з інвалідністю. Ці пільги повинні перекривати затрати на організацію нормативних місць. Одними із шляхів вирішення цієї проблеми могли б стати зменшення відрахувань у фонд сприяння зайнятості з підприємств, що виділяють чи створюють робочі місця для осіб з інвалідністю, або відшкодування затрат на створення цих робочих місць.

Показовим у цьому плані є досвід розвинених зарубіжних країн. Наприклад, в Австрії підприємства, які наймають на роботу осіб з інвалідністю отримують соціальні премії, причому у подвійному розмірі при прийманні на роботу осіб з високим ступенем інвалідності. В Голландії підприємцям надаються державні субсидії при працевлаштуванні осіб з інвалідністю. У Франції здійснюють виплати особам з інвалідністю – заробітну плату протягом півроку роботи, і роботодавцям – для створення спеціальних пристосованих робочих місць [7, с.178].

Доцільно надати можливість роботодавцям використання альтернативних, гнучких форм працевлаштування осіб з інвалідністю у рахунок встановленого нормативу. Такими формами, наприклад, можуть бути: створення за їх рахунок спеціальних робочих місць, або оренда робочих місць на іншому підприємстві, організація робочих місць для осіб з інвалідністю вдома, підготовка і супроводження дрібних підприємств з числа осіб з інвалідністю тощо.

Бажано для економічного стимулювання роботодавця, який приймає на роботу особу з інвалідністю, застосувати вже прийнятий підхід, який використовується при працевлаштуванні «безперспективних» безробітних (жінки, що мають неповнолітніх дітей, випускники учбових закладів без трудового стажу і кваліфікації та інші). Тобто держава рік виплачує заробітну плату особі з інвалідністю із Фонду соціального страхування, а роботодавець зобов'язаний не звільняти його протягом трьох років.

Необхідно удосконалити систему регулювання зайнятості і професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Зокрема потребує усунення дублювання функцій між органами державної служби зайнятості і соціального захисту населення.

Державним та місцевим органам влади слід забезпечувати постійну підтримку підприємств УТОСу та УТОГУ, Союзу осіб з інвалідністю України та інших підприємств і організацій громадських організацій осіб з інвалідністю у розміщенні державних замовлень на постачання виробленої ними продукції для державних потреб, у рекламуванні у засобах масової інформації продукції та послуг цих підприємств і організацій. Крім того, цим структурам слід надавати державну допомогу у вигляді фінансової допомоги, кредитування, пільг з оподаткування тощо.

Доцільно передбачити законодавчі заходи для збереження існуючих робочих місць і захисту осіб з інвалідністю від звільнення.

Корисно впроваджувати за бажанням осіб з інвалідністю нестандартні форми зайнятості, гнучкі режими праці (наприклад, неповний робочий час) і відпочинку. Необхідно сприяти розширенню можливостей надомної праці.

Сутність неповного робочого часу полягає в тому, що працівник працює менше нормальної тривалості робочого часу і при цьому оплата його праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Причому таке зменшення може встановлюватися шляхом: зменшення тривалості щоденної роботи, зменшення кількості днів роботи протягом тижня або одночасного зменшення кількості днів і тривалості щоденної роботи. Усе залежатиме від домовленості між роботодавцем і особою з інвалідністю. Так, це можуть бути і дві години на день, і дві години на тиждень. Однак при цьому має бути дотримано мінімальних державних гарантій щодо оплати праці.

Для роботодавця цей варіант є досить вигідним і зможе компенсувати всі незручності та витрати, пов'язані з обов'язком прийняття на роботу особи з інвалідністю. Так, якщо працівник особа з інвалідністю працюватиме на підприємстві на умовах неповного робочого часу, наприклад дві години на тиждень, і при цьому його трудова книжка знаходитиметься на цьому підприємстві, то роботодавцем буде виконано всі вимоги щодо обов'язкового працевлаштування осіб з інвалідністю, а при розрахунку середньої чисельності штатних працівників цей працівник урахуватиметься як ціла одиниця.

Розвиток та поширення гнучких форм та режимів праці для працевлаштування осіб з інвалідністю можуть суттєво вплинути на підвищення рівня їх зайнятості. Значна частка осіб з інвалідністю бажає працювати саме на таких умовах. А вже з поміж 2,6 млн. осіб з інвалідністю багато таких, що не можуть працювати навіть на спеціалізованих підприємствах. Разом з тим, вакантні робочі місця з гнучкими формами організації праці, у тому числі з надомною працею, практично відсутні у кожному регіоні України [6, с.180].

Доцільно здійснювати регулярний суворий контроль щодо дотримання необхідних умов праці для осіб з інвалідністю на виробництві. Забезпечити проведення атестації робочих місць за умовами праці усіма підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми їх власності та господарювання та фізичними особами (підприємцями).

Практикувати застосування судових позовів для примусового стягнення штрафних санкцій з підприємств, установ, організацій, які не створюють і відповідно не бронюють робочі місця для осіб з інвалідністю, а також не сплачують штрафи.

Розробити заходи, які виключатимуть необґрунтовану відмову особи з інвалідністю від запропонованого йому підходящого робочого місця згідно квоти.

Створити інформаційний банк вакансій для осіб з інвалідністю, який би був доступний для медико-соціальних експертних комісій, органів працевлаштування, соціального забезпечення, соціального захисту

населення.

Поліпшити інформування осіб з інвалідністю про наявні вакантні робочі місця. Забезпечити рекламу вільних робочих місць для осіб з інвалідністю через засоби масової інформації, телефонному режимі, через засоби електронного зв'язку.

Доповнити існуючу статистичну звітність та облік показниками з питань зайнятості і працевлаштування осіб з інвалідністю. Запровадити на підприємствах, в об'єднаннях, організаціях усіх форм власності і господарювання облік наявних робочих місць для осіб з інвалідністю [8, с.137-141].

Професійні навчальні заклади, Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю та державна служба зайнятості повинні мати прогнозно-програмні розрахунки потреби в кадрах за професіями та фахами на коротку та середню строкову перспективу.

В Україні ні одна державна структура не займається прогнозуванням потреби в кадрах за професіями та спеціальностями на майбутнє, тим паче з урахуванням потреб у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. У результаті цього державне замовлення на підготовку як робітничих кадрів, так і фахівців формується без будь-яких прогнозних розрахунків, у тому числі і для осіб з інвалідністю.

Подолати цей бар'єр можна за допомогою не тільки розробки на державному та регіональному рівнях прогнозних розрахунків щодо підготовки кваліфікованих кадрів, але й за допомогою професійної підготовки кадрів із числа осіб з інвалідністю за замовленням роботодавців на певних кваліфікованих працівників під гарантії їх наступного працевлаштування [6, с.180-181].

У контексті вирішення цієї проблеми важливим є використання досвіду країн світу. Так, у деяких країнах ЄС здійснюється формування замовлення на навчання осіб з інвалідністю за професіями, затребуваними ринком праці. Наприклад, в Австрії важливе значення приділяється вивченню ситуації на ринку праці та складанню прогнозів потреби в робітничих професіях для різних виробництв на майбутнє (через 5 років). Цим прогнозуванням займається спеціальний інститут. На основі отриманих даних інститут формує державне замовлення на навчання осіб з інвалідністю за професіями, які можуть бути найбільш випитаними на ринку праці [9].

Крім того, треба зазначити, що в Україні ще повільними темпами розвиваються нові форми зайнятості осіб зі значними втратами функцій організму (тяжкими вадами здоров'я), які не можуть на рівних конкурувати на відкритому ринку праці. Це особливо стосується осіб з інвалідністю, які проживають у місцевості, віддаленій від центрів реабілітації. Їх інтеграції до суспільного та трудового життя могла б сприяти організація на місцях центрів денного перебування осіб з інвалідністю або спеціалізованих виробничих майстерень, які, наприклад, широко розповсюджені у Європі. Ці центри та майстерні створюються за місцем проживання осіб з інвалідністю і сприяють не тільки їх гармонійному розвитку, але й зайнятості. Тобто, в Україні політика щодо інтеграції осіб з інвалідністю у суспільне та трудове життя повинна бути спрямована на конкретну особу з інвалідністю, яка повинна отримати допомогу там, де їй зручно. Особливо це стосується осіб з інвалідністю з порушенням психічного та розумового розвитку. Виходячи з цього, можна констатувати, що в Україні конче необхідно розробити Концепцію соціальної підтримки осіб з інвалідністю, у якій, окрім інших заходів, передбачити створення на місцях мережі установ денного перебування осіб з інвалідністю, де б надавалися послуги з професійної, соціально-трудової реабілітації та забезпечувалася би зайнятість осіб з інвалідністю [6, с.125].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Виходячи з проведеного дослідження, автор вважає, що пріоритетним і найбільш вірним шляхом забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю є збереження та створення нових робочих місць на підприємствах Українського товариства сліпих та Українського товариства глухих, Всеукраїнської організації «Союзу осіб з інвалідністю України» та інших підприємств і організаціях громадських організацій осіб з інвалідністю. Також доцільно впроваджувати за бажанням осіб з інвалідністю нестандартні форми зайнятості, гнучкі режими праці (наприклад, неповний робочий час) і відпочинку. Необхідно сприяти розширенню можливостей надомної праці. Нагальною потребою залишається розробка на державному та регіональному рівнях прогнозних розрахунків щодо підготовки кваліфікованих кадрів. В цьому контексті перспективним предметом дослідження в подальшому може стати детальне вивчення зарубіжного досвіду у прогнозуванні потреб ринку праці.

Список літератури.

1. Верховод І.С., Леушина О.А. Система соціально-професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів в Україні. — Мелітополь: Колор Принт, 2010. — 156 с.
2. Заярнюк О.В. Зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні: проблеми і шляхи сприяння. — Кіровоград: Імекс, 2013. — 191 с.
3. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності і конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці; Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України. — Київ : ППК ДСЗУ, 2014. — 233 с.
4. Oliver M. The Politics of Disablement. — Basingstoke: Macmillan, 1990.
5. Обзор трудоустройства и работы людей с ограниченными возможностями в структурах правительства США за 1998-2001 гг. — Вашингтон, 2002. — 108 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://rabota.perspektiva_inva.ru/index.php?id=118.
6. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні: Національна доповідь [Електронний ресурс] / Міністерство праці та соціальної політики України, Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Мінпраці України. – К., 2009. – 227 с. — Режим доступу: www.minpraci.gov.ua/.

7. Цісецький О. Досвід зарубіжних країн у забезпеченні зайнятості населення / О.Цісецький // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. — 2001. — Вип. 5. — 181 с.
8. Лесько О.Й. Зайнятість та професійна реабілітація осіб з обмеженими фізичними можливостями (методологія, проблеми, шляхи вирішення) [Текст]: дис... канд. екон. наук: 08.09.01; Олександр Йосипович Лесько; НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України. — К., 2003. — 262 с.
9. Рутт В. Интеграционные модели для начальной и средней школы в Австрии [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://autist.narod.ru/austria.htm>.
10. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю (Policy Paper). — К.: Лабораторія законодавчих ініціатив, 2017. — 40 с.

References.

1. Verhovod, I. and Leushina, O. (2010), *Systema sotsialno-profesiinoi rehabilitatsii ta pratsevlashtuvannia invalidiv v Ukraini* [System of social and vocational rehabilitation and employment of disabled people in Ukraine], Kolor Prynt, Melitopol, Ukraine.
2. Zaiarniuk, O.V. (2013), *Zajniatist' osib z obmezenymy fizychnymy mozhlyvostiamy v Ukraini: problemy i shliakhy spriannia* [Employment of persons with disabilities in Ukraine: problems and ways to help], Imeks, Kirovograd, Ukraine.
3. Koliadenko, N.V. (2014), *Teoretyko-metodychni osnovy ta instrumentarij spriannia rozvytku trudovoi aktyvnosti i konkurentospromozhnosti invalidiv na rynku pratsi* [Theoretical and methodological foundations and tools for promoting the development of labor activity and competitiveness of persons with disabilities in the labor market], Institute of Training of the State Employment Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
4. Oliver, M. (1990), *The Politics of Disablement*, Macmillan, Basingstoke, U.K.
5. rabota.perspektiva_inva.ru (2002), “A survey of the employment and work of people with disabilities in the structures of the US government for 1998-2001”, [Online], available at: http://rabota.perspektiva_inva.ru/index.php?id=118 (Accessed 10 Dec 2019).
6. Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine, Research Institute of Social and Labor Relations of the Ministry of Labour of Ukraine (2009), “Labor and Employment of Persons with Disabilities in Ukraine: A National Report”, available at: www.minpraci.gov.ua/ (Accessed 10 Dec 2019).
7. Tsisets'kyj, O. (2001), “The Experience of foreign countries in ensuring employment of population”, *Rehional'ni aspekty rozvytku i rozmischennia produktyvnykh syl Ukrainy*, vol. 5, p.181.
8. Les'ko, O.J. (2003), “Employment and vocational rehabilitation of persons with disabilities (methodology, problems, solutions)”, Ph. D. Dissertation, Economy; National Academy of Sciences of Ukraine, Council for the Study of Productive Forces of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
9. Rutt, V. (2017), “Integration Models for Primary and Secondary Schools in Austria”, [Online], available at: <http://autist.narod.ru/austria.htm> (Accessed 10 Dec 2019).
10. Bohdanov, S. and Moisa, B. (2017), “Proposals for employment policies for persons with disabilities (Policy Paper)” [Online], Legislative Initiatives Laboratory, available at: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf> (Accessed 10 Dec 2019).

Стаття надійшла до редакції 12.12.2019 р.