

DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2019-1-63-23>
УДК 331.5:331.31

Оверчук В.А.

кандидат психологічних наук, доцент,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса

Overchuk Viktoriya

Donetsk National University of Vasyl` Stus

ЧИННИКИ ВПЛИВУ І ПОКАЗНИКИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЗА СПРИЯННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

FACTORS OF INFLUENCE AND INDICATORS OF EMPLOYMENT OF INDIVIDUALS WITH DISABILITIES WITH ASSISTANCE OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE

У статті розкрито особливості взаємодії осіб з інвалідністю та Державної служби зайнятості з метою їх працевлаштування. Встановлено чинники, що впливають на результативність такої співпраці та враховують особливості певного регіону, особи з інвалідністю та рівень комунікацій між зацікавленими сторонами. Як чинники, що відрізняються по регіонах, запропоновано розглядати кількість та якість наявних вакансій, близькість закладів професійної реабілітації. Запропоновано використовувати показник якості вакансій. Проаналізовано показники звернення осіб з інвалідністю до центрів зайнятості у 2015–2018 рр., відсоток їх працевлаштування та охоплення професійним навчанням. Виділено недоліки існуючих показників, що використовуються у статистичній звітності щодо працевлаштування цієї групи осіб.

Ключові слова: особа з інвалідністю, працевлаштування осіб з інвалідністю, Державна служба зайнятості, чинники впливу, зайнятість осіб з інвалідністю, показники працевлаштування.

В статье раскрыты особенности взаимодействия лиц с инвалидностью в целях их трудоустройства с Государственной службой занятости. Установлены факторы, которые влияют на результативность такого сотрудничества и учитывают особенности определенного региона, лиц с инвалидностью и уровень коммуникаций между заинтересованными сторонами. В качестве факторов, которые

отличаются по регионам, предложено рассматривать количество и качество имеющихся вакансий, близость центров профессиональной реабилитации. Предложено использовать показатель качества вакансий. Проанализированы показатели обращения лиц с инвалидностью в центры занятости в 2015–2018 гг., процент их трудоустройства и охвата профессиональным обучением. Выделены недостатки существующих показателей, используемых в статистической отчетности относительно трудоустройства этой группы лиц.

Ключевые слова: человек с инвалидностью, трудоустройство лиц с инвалидностью, Государственная служба занятости, факторы влияния, занятость лиц с инвалидностью, показатели трудоустройства.

The social policy of the state involves ensuring equal rights of citizens, including the right to work. Persons with disabilities are noncompetitive categories in the open labor market, and therefore require additional support from the state through the functioning of the relevant institutions. This will stimulate the labor activity of a part of the population, which is especially relevant in the context of reducing the number of employable population in Ukraine. A key role in facilitating the employment of persons with disabilities is assigned to the State Employment Service. The article deals with the features of interaction between persons with disabilities and the State Employment Service with the aim of their employment. The results of such interaction, that is, the level of employment of persons with disabilities depends on various factors related to the specifics of a particular region, the degree of disability of a person, level of education and professionalism. The level of awareness of all involved actors affects the level of employment of persons with disabilities in the state as a whole. As factors that differ in the regions, it is proposed to consider the quantity and quality of available vacancies, the proximity of vocational rehabilitation institutions. In order to better reflect the situation on the labor market proposition for certain categories of people, it is suggested to use a job quality indicator that takes into account the existence of formal vacancies for persons with disabilities. The indexes of appeal of persons with disabilities to employment centers in 2015-2018, the percentage of their employment are analyzed. The results of the employment centers for vocational training of persons with disabilities in this period are considered separately. The necessity of updating statistical forms for the purpose of differentiating the information by types of professional training of persons with disabilities is substantiated. It is also emphasized the inaccuracy of the calculation of the number of inquiries of persons with disabilities to employment centers, which does not allow to distinguish repeated inquiries during the reporting period.

Keywords: person with disabilities, employment of persons with disabilities, state employment service, factors of influence, employment of persons with disabilities, employment indicators.

Постановка проблеми. Реалізація права осіб з інвалідністю на працю потребує додаткового сприяння з боку держави через діяльність спеціальних інститутів, зокрема тих, на яких покладено завдання сприяння зайнятості населення у цілому. В Україні до функцій Державної служби зайнятості належать підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці та адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю [1]. Однак результативність роботи Державної служби зайнятості щодо працевлаштування осіб з інвалідністю має резерви для поліпшення, про що свідчать відповідні статистичні дані.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Публікації з теми дослідження включають

аналітичні матеріали, що стосуються діяльності державних органів у забезпеченні працевлаштування осіб з інвалідністю [2], роботи, що аналізують реалізацію права на працю осіб з інвалідністю, зокрема Н.В. Добренької [3], І.В. Заюкова, О.І. Стахова [4]. Безпосередньо аналіз діяльності Державної служби зайнятості в контексті працевлаштування осіб з інвалідністю було проведено у роботі Н.В. Коляденко [5]. Однак у викладених дослідженнях не розглянуто чинники, що впливають на взаємодію між особами з інвалідністю та центрами зайнятості.

Мета статті полягає в аналізі чинників, що впливають або можуть впливати на працевлаштування осіб з інвалідністю за сприяння Державної служби зайнятості, та показників цієї співпраці.

Виклад основного матеріалу. Вітчизняним законодавством закріплена можливість осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку та є працездатними відповідно до висновків медико-соціальної експертизи, звертатися до Державної служби зайнятості для пошуку роботи. При цьому висувуються такі ж вимоги, що й до інших громадян щодо наявності страхового стажу. Ця вимога не поширюється на випускників освітніх закладів різних рівнів, тобто шкіл, училищ, вишів. Однак варто зауважити, що до категорії «випускники» належать особи, які закінчили навчальний заклад не більше як за рік до дати звернення.

На нашу думку, на рівень працевлаштування осіб з інвалідністю за сприяння центрів зайнятості впливають чинники, які мають різну природу (об'єктивні та суб'єктивні). Пропонуємо розрізнити такі з них:

- наявність та кількість вакансій, у тому числі для осіб з інвалідністю, у певному регіоні. Так, наявність пропозицій роботодавців відрізняється по регіонах, що зумовлює різні можливості для працевлаштування. З огляду на наявні у осіб з інвалідністю обмеження життєдіяльності, близькість до місця проживання є важливим критерієм для підбору місця роботи;

- якість вакансій, для осіб з інвалідністю в регіоні. Аналіз роботи Державної служби зайнятості свідчить про існуючу практику створення формальних вакансій для осіб з інвалідністю. Тобто для уникнення штрафів за невиконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю подається інформація про наявність вакансії, яка передбачає виконання робіт, що недопустимі для переважної більшості осіб з інвалідністю за станом здоров'я. Це дає змогу роботодавцеві уникнути штрафів, але водночас з'являються робочі місця, які існують тільки на папері. Тому, говорячи про якість вакансій, пропонуємо розуміти питому вагу реальних робочих місць для осіб з інвалідністю з їх заявленої кількості;

- висновок медико-соціальної експертизи про рівень працездатності особи з інвалідністю. Незважаючи на бажання працювати, у особи з інвалідністю переважно

існують обмеження щодо певних видів робіт. Це зафіксовано у висновку МСЕК, що враховується працівниками центру зайнятості під час підбору роботи для особи з інвалідністю. Так, особи з інвалідністю з меншим відсотком утрати працездатності (III групи) влаштовуються на роботу частіше.

Крім того, висновок МСЕК зобов'язаний брати до уваги роботодавця, адже, якщо за висновком МСЕК пропонується робота протипоказана конкретній людині з інвалідністю, то укласти з нею трудовий договір власник або уповноважений ним орган не має права (ч. 6 ст. 24 КЗпП) [6]. У цьому разі не враховується навіть згода самого працівника виконувати цю роботу. Невиконання зазначеної норми розцінюється як порушення законодавства про працю і є підставою для накладення адміністративного штрафу на винну посадову особу в розмірі від 15 до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [7]. Тому під час прийняття на роботу особа з інвалідністю обов'язково має подати висновок МСЕК;

- інформація про можливі професії, види діяльності, що зазначена у індивідуальній програмі реабілітації. Оскільки МСЕК готує індивідуальну програму реабілітації, у якій зазначено певне коло робіт та професій, що допустимі для особи з інвалідністю, а не вказує ті, які заборонені для неї, перелік можливих вакансій для працевлаштування істотно звужується. Працівники МСЕК не враховують увесь спектр можливих видів трудової діяльності, що можуть бути для людини рекомендовані. Це складно зробити технічно, адже йдеться про великий масив видів діяльності, а також має місце суб'єктивний чинник, не надання належної уваги цій інформації з боку працівників МСЕК. І, як наслідок, зазначаються декілька варіантів, які зменшують шанси на працевлаштування для потенційного працівника.

Важливо зауважити, що особа з інвалідністю не зобов'язана подавати до центру зайнятості індивідуальну програму реабілітації, а лише довідку МСЕК. Таким чином, у межах чинного законодавства для збільшення ймовірності знайти роботу не варто пред'являти

працівникові Державної служби зайнятості вказаний документ;

- поінформованість роботодавців щодо пільг та інших варіантів фінансових виплат під час працевлаштування осіб з інвалідністю. За результатами опитування, що було проведено під час підготовки роботи «Практики роботи Міністерства соціальної політики України та Державної служби зайнятості України у забезпеченні рівності доступу людей з інвалідністю у сфері працевлаштування», роботодавці не знають про наявні пільги, що надаються під час працевлаштування особи з інвалідністю [8, с. 29]. Це зумовлює незбалансованість інформації, за якої роботодавець розуміє тільки певні труднощі найму роботи з особи з інвалідністю, водночас не знає про можливі переваги, у тому числі фінансові (крім уникнення штрафів за невиконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю);

- структура осіб з інвалідністю, що звертаються у центри зайнятості, за освітнім та професійним рівнем. На нашу думку, рівень освіти та професійних навиків за однакового рівня працевдатності впливають на ймовірність знайти роботу для особи з інвалідністю, адже для окремих вакансій не має особливого значення інвалідність особи. Якщо частка осіб з інвалідністю, що мають відпо-

відно освіти або ж досвід у такій діяльності, більша, то й зростає ймовірність працевлаштувати більшу кількість людей;

- наявність у регіоні центрів професійної реабілітації. Законодавством передбачено можливість професійного навчання та перепідготовки осіб з інвалідністю. Це може здійснюватися на базі центрів зайнятості, у звичайних навчальних закладах або ж у спеціальних центрах реабілітації. Незважаючи на такий вибір варіантів, близькість спеціалізованих центрів, що надають послуги з професійної реабілітації, збільшує шанси осіб з інвалідністю за потреби пройти відповідну підготовку та працевлаштуватися. У певному регіоні розташовуються заклади, з якими укладено договори щодо навчання безробітних. Залежно від вибору таких навчальних закладів та переліку професій, які у них можна здобути або ж підвищити кваліфікацію, змінюється рівень можливостей для осіб з інвалідністю у певному регіоні.

Зазначений перелік не є вичерпним і може бути доповнений. Сукупність перерахованих чинників впливає на результати працевлаштування осіб з інвалідністю за сприяння Державної служби зайнятості.

Динаміка звернень осіб з інвалідністю до Державної служби зайнятості (надання послуг) у 2015–2018 рр. наведена на рис. 1.



Рис. 1. Динаміка звернень осіб з інвалідністю до Державної служби зайнятості у 2015–2018 рр. [1]

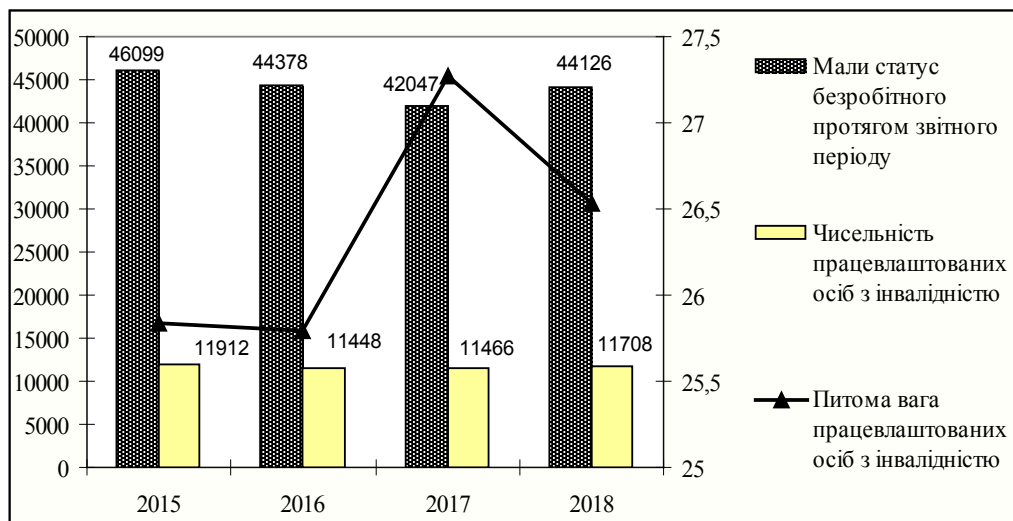


Рис. 2. Результативність працевлаштування осіб з інвалідністю у 2015–2018 рр. в Україні у цілому [1]

Відповідно до методики розрахунку статистичних показників у ДСЗ, показник «мали статус безробітного протягом звітного періоду» включає чисельність звернень громадян до служби протягом звітного періоду незалежно від того, чи зверталися вони до служби раніше. Тобто зазначений показник включає кількість звернень, а не чисельність громадян, що зверталися за допомогою.

Абсолютні показники звернень осіб з інвалідністю дають змогу порівняти дані за декілька періодів. Результат роботи центрів зайнятості щодо працевлаштування осіб інвалідністю вимірюється кількістю працевлаштованих осіб з інвалідністю (рис. 2).

Чисельність працевлаштованих осіб з інвалідністю в Україні у 2015–2018 рр. коливалася у межах 11 448–11 912 осіб за рік. З урахуванням змін загальної кількості безробітних у цей період питома вага працевлаштованих максимальною була у 2017 р. – 27,3%. Водночас у минулому році питома вага працевлаштованих осіб з інвалідністю зменшилася до 26,5%.

Однак варто зауважити, що зазначені показники не дають чіткої відповіді щодо працевлаштування осіб з інвалідністю за сприяння центрів зайнятості.

Поряд із кількісними варто було б урахувати якісні показники працевлаштування, оскільки наведена статистика не враховує:

1) відповідність працевлаштування осіб з інвалідністю їх освітньому та кваліфікаційному рівню;

2) тривалість роботи особи з інвалідністю на новому місці.

Так, частина осіб з інвалідністю працюють лише формально, тому й погоджуються на роботу, яка не відповідає їхній кваліфікації та освіті. Під час залучення працівників центрів зайнятості мають бути дотримані формальні критерії, однак залишається ймовірність влаштування на менш кваліфіковану роботу або ж узагалі за відсутності інших вакансій на роботу, що не вимагає особливих знань та вмінь.

Ще одним несприятливим варіантом працевлаштування осіб з інвалідністю є їх тимчасова зайнятість, на нетривалий час. Як наслідок, особа з інвалідністю знову стає безробітною, а з бюджету витрачені нерационально кошти. Це особливо актуально у разі виділення грошей для облаштування спеціального робочого місця для особи з інвалідністю.

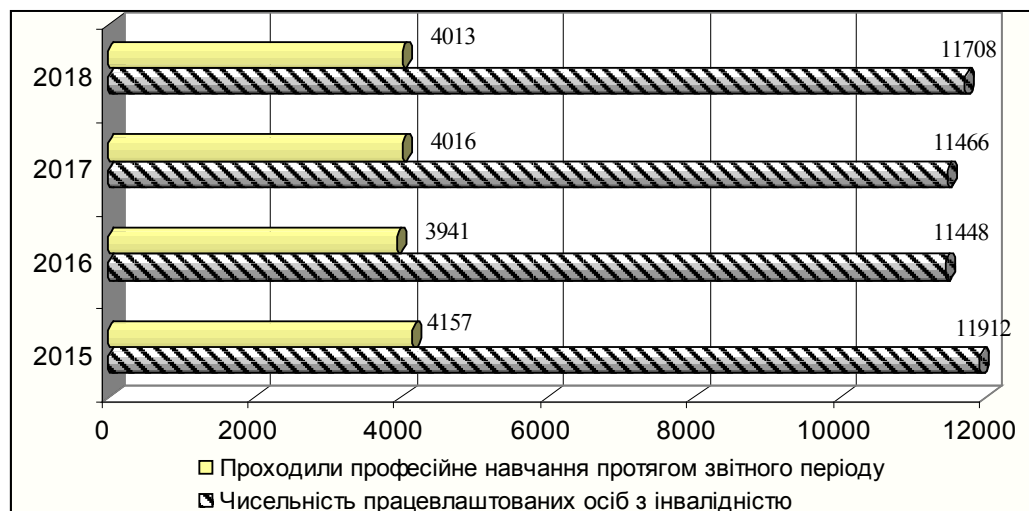


Рис. 3. Динаміка чисельності осіб з інвалідністю, що були зареєстровані у ДСЗ, та тих, що проходили професійне навчання, у 2015–2018 рр. [1]

За відсутності у особи з інвалідністю освіти та/або досвіду, необхідного для влаштування на наявні вакансії за сприяння Державної служби зайнятості, здійснюється комплекс заходів із професійної реабілітації. До них входять професійна орієнтація, професійне навчання та перепідготовка. Дані Державної служби зайнятості щодо професійного навчання осіб з інвалідністю у 2015–2018 рр. наведено на рис. 3.

Професійне навчання на базі Державної служби зайнятості за період, що аналізується, проходило від 3 941 особи з інвалідністю у 2016 р. до 4 157 осіб у 2015 р. Така сталість значень (близько 4 тис. осіб щороку) пояснюється встановленим обсягом для професійного навчання, що здійснюється на базі центрів зайнятості або на основі укладених ними договорів.

Водночас необхідно зауважити, що, відповідно до законодавства, для осіб з інвалідністю передбачено можливості створення додаткових умов для професійного навчання порівняно з іншими безробітними. Однак на практиці групи для навчання формуються

для всіх безробітних спільно з урахуванням можливостей певного центру зайнятості щодо забезпечення вибору варіантів професійної підготовки.

Висновки. Таким чином, особам з інвалідністю у пошуку роботи доцільно звертатися до Державної служби зайнятості. Це дасть змогу збільшити шанси на працевлаштування, адже державою розроблено низку механізмів, що дають можливість активно взаємодіяти центрам зайнятості з роботодавцями. Водночас на ефективність роботи центрів зайнятості щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю впливають чинники зовнішнього середовища, які потрібно відрізняти та враховувати. Ідентифікація їх дає змогу встановити причини їх появи, а отже, скоригувати їхній вплив для забезпечення максимальних результатів. Подальшого аналізу потребують показники роботи, що використовуються у звітах державних органів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, адже вони є підґрунтям для планування роботи і контролю її виконання.

Список використаних джерел:

1. Державна служба зайнятості (центральний апарат). URL : <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pro-služhbu> (станом на 04.03.2019).

2. Практики роботи Міністерства соціальної політики України та Державної служби зайнятості України у забезпеченні рівності доступу людей з інвалідністю у сфері працевлаштування. Київ. 2017 (станом на 01.03.2019).

3. Добренька Н.В. Проблеми на шляху реалізації права на працевлаштування особами з особливими потребами. *Молодий вчений*. 2017. № 3. С. 540–544. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_3_128 (станом на 28.02.2019).

4. Заюков І.В., Стахов О.І. Проблеми та перспективи зайнятості інвалідів в Україні. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2015. № 1(29). С. 127–132.

5. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності та конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці : монографія. Київ : ІПК ДСЗУ, 2014. 234 с.

6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (станом на 05.03.2019).

7. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1–212-21) : Закон УРСР від 07.12.1984 № 8073-X. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (станом на 05.03.2019).

8. Права та пільги. *Державна служба зайнятості*. URL : <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/prava-ta-pilgy> (станом на 02.03.2019).