

Державний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Студентки 5 курсу, 11 групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми «Публічне
управління та адміністрування»

Мірошниченко
Аліни
Вікторівни

(підпис студента)

Науковий керівник
канд. екон. наук. доцент

Головня
Юлія Ігорівна

(підпис керівника)

Гарант освітньої програми
к. держ. упр.

Динник
Ірина Петрівна

(підпис гаранта)

Київ 2023

Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології
Кафедра публічного управління та адміністрування
Освітній ступінь: бакалавр
Спеціальність: публічне управління та адміністрування
Освітня програма: публічне управління та адміністрування

Затверджую

Зав. кафедри _____

«30» грудня 2022 р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу студентіві

Мірошніченко Аліні Вікторівні

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: «Реалізація державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні»

Затверджена наказом ректора від «14» грудня 2022 р. № 3416

2. Строк здачі студентом закінченої роботи: 01.02.2023

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Метою роботи є розробка заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні

Об'єктом дослідження є процес реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні основи реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1.1. Загальна характеристика та механізми реалізації державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні

1.2. Оцінка ефективності діяльності Міністерства соціальної політики України у сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю

РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

2.1. Моніторинг результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

2.2. Розроблення комплексу заходів щодо удосконалення процесу реалізації

державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	До 24.11.2022	24.11.2022
2	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	До 30.12.2022	30.12.2022
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 10.01.2023	10.01.2023
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.01.2023	20.01.2023
5	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи	До 27.01.2023	27.01.2023
6	Підготовка письмового відгуку на випускну кваліфікаційну роботу	До 01.02.2023	01.02.2023
7	Зовнішнє рецензування випускної кваліфікаційної роботи	До 01.02.2023	01.02.2023
8	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	01-02. 06.2023	01-02. 06.2023
9	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	До 10.02.2023	До 10.02.2023
10	Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією у ЕК для захисту	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання «30» грудня 2022 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

Головня Юлія Ігорівна

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Гарант освітньої програми Динник І.П.

9. Завдання прийняв до виконання студент Мірошниченко Аліна Вікторівна

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи:

Випускна кваліфікаційна робота виконана на актуальну тему, оскільки присвячена питанням реалізації державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

У першому розділі автором здійснена загальна характеристика та проаналізовані механізми реалізації державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. Також здійснено оцінку ефективності діяльності Міністерства соціальної політики України у сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю

Другий розділ роботи присвячено моніторингу результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Автором здійснено спробу розроблення комплексу заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

У процесі дослідження здобувач продемонстрував достатній рівень володіння методологією наукових досліджень, вміння використовувати сучасні методи оброблення інформації.

Робота відповідає затвердженій темі, виконана відповідно до завдання, мету дослідження досягнуто.

Випускна кваліфікаційна робота виконана у повному обсязі, відповідає встановленим вимогам та рекомендується до захисту з позитивною оцінкою, а її автор Мірошніченко А.В. на отримання кваліфікації бакалавра зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи _____

(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Динник Ірина Петрівна _____

(підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу:

Гарант освітньої програми: Динник І.П. _____

Завідувач кафедри: Новікова Н.Л. _____

(підпис)

«01» лютого 2023 р

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	5
1.1. Загальна характеристика та механізми реалізації державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.....	5
1.2. Оцінка ефективності діяльності Міністерства соціальної політики України у сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю.....	19
РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	3
ЗАЙНЯТОСТІ	3
ОСІБ	3
ІНВАЛІДНІСТЮ.....	23
2.1. Моніторинг результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.....	23
2.2. Розроблення комплексу заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.....	25
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	34
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	36

ВСТУП

Державна політика у сфері зайнятості у багатьох країнах одним із завдань визначає подолання дискримінації за ознакою інвалідності на ринку праці та збільшення можливостей для забезпечення на робочому місці розумного пристосування. На рівні Європейського Союзу зайнятість осіб з інвалідністю є одним із пріоритетів Стратегії Інвалідності 2010–2020 [12]. Єврокомісія визнає, що рівень зайнятості у країнах ЄС становить 50%. Спільнота бачить своєю ціллю більший ріст кількості осіб з інвалідністю з оплачуваною зайнятістю на відкритому ринку праці. Так, Єврокомісія вживатиме заходів для зайнятості як жінок, так і чоловіків з інвалідністю, підтримуватиме молодь ЄС на шляху від освіти до зайнятості, сприятиме обміну інформацією між підприємствами підтримуваної зайнятості та відкритим ринком праці, просуватиме антидискримінаційні політики та програми, в тому числі спрямовані на просування по службі осіб з інвалідністю, а також здійснюватиме допомогу щодо самозайнятості осіб з інвалідністю. [12] Важливим є вивчення досвіду України в сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю та порівняння такого досвіду з європейськими напрацюваннями. З урахуванням зазначеного напрям даного дослідження можна вважати актуальним.

Аналіз наукової літератури показав, що питаннями державної політики в сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю займається велика кількість вчених, серед яких: Кравченко М.В.[2], Антонюк В.П. [5], Паламарчук О. [8], Божко Я. О. [18], Сафонік Н.П. [22] та багато інших. Проте дану проблему не можна вважати остаточно вирішеною.

Метою роботи є розроблення комплексу заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

Задля забезпечення поставленої мети в роботі вирішено наступні завдання:

надати загальну характеристику та механізми реалізації державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні;

провести оцінку ефективності діяльності Міністерства соціальної політики України у сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю;

здійснити моніторинг результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю;

розробити комплекс заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

Об'єктом дослідження в роботі виступає процес забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю.

Предметом роботи є теоретико-організаційні та методичні засади політики в сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю.

Під час написання випускної кваліфікаційної роботи були використані загальнонаукові (системний, аналізу, синтезу, формально-логічний, систематизації, логічного узагальнення) та спеціально-наукові методи наукового пізнання. Системний метод застосовувався при аналізі нормативного підґрунтя державного регулювання реалізації політики в галузі зайнятості інвалідів. Порівняльний метод покладено в основу зіставлення відповідних положень вітчизняних і зарубіжних підходів до процесу реалізації політики в галузі зайнятості осіб з інвалідністю.

Інформаційною базою дослідження виступають законодавчі акти в сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, офіційна статистична інформація, звітність Міністерства соціальної політики України, наукові праці з окресленої проблематики.

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел і додатків. Основний текст роботи становить 38 сторінок. Список використаних джерел містить 39 найменувань, викладених на 4 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1.1. Загальна характеристика та механізми реалізації державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні

Громадяни з інвалідністю є у кожній країні. М.В. Кравченко небезпідставно вказує на глобальний характер проблеми інвалідності, адже в усьому світі ті чи інші можливості обмежено приблизно в кожній десятої людини (650 млн людей), з них майже 470 млн осіб працездатного віку [2].

У статті 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» інвалідність визначено як «міру втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист» [3, с.15].

Основними нормативно-правовими актами, якими керуються в галузі зайнятості осіб з інвалідністю, є: Конституція України, Конвенція про права осіб з інвалідністю, Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю № 159, Указ Президента України «Про заходи, спрямовані на забезпечення додержання прав осіб з інвалідністю» від 13.12.2016 № 553/2016, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» та ін.

Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (далі Закон № 875-ХІІ) держава гарантує особам з інвалідністю нарівні з усіма іншими громадянами можливості участі в економічній, політичній та соціальній сферах життя суспільства та створює

для них необхідні умови, що дозволяють вести повноцінний спосіб життя відповідно до їх індивідуальних здібностей та інтересів.

Статтею 12 Закону України «Про охорону праці» встановлено, що підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, індивідуальних програм реабілітації та вживати заходів щодо забезпечення безпеки праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Використання праці інвалідів без цих вимог заборонено.

Для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, встановлено обов'язковий норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб — кількості одного робочого місця.

Роботодавці самостійно здійснюють працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до розрахованого нормативу робочих місць. Виконанням нормативу робочих місць вважається працевлаштування осіб, котрим це місце роботи є основним. У цьому немає значення режим роботи працівника — повний робочий час чи неповний; головна умова - це робота за основним місцем роботи.

Для забезпечення виконання нормативу роботодавці можуть шукати осіб з інвалідністю на вакантні місця самостійно або звернутися за допомогою до територіального центру зайнятості.

Підприємства, установи, організації та фізичні особи зобов'язані зареєструватися у відділеннях Фонду у період з 1 січня по 1 лютого поточного року, якщо попереднього року кількість працівників на таких підприємствах, для яких це місце роботи основне, збільшилась до восьми та більше осіб. Порядок реєстрації таких роботодавців врегульовано постановою КМУ від 31.01.2007 № 70 "Про реалізацію статей 19 та 20 Закону "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" [4].

Статтею 20 Закону № 875-ХІІ встановлено, що роботодавці, які використовують найману працю, у яких середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша за встановлену нормативом, щорічно сплачують відповідним відділенням Фонду суми в рахунок адміністративно-господарської санкції, сума яких визначається еквівалентом підприємстві за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю та не зайняте такою особою.

Для підприємства (фізичної особи), на якому (у якого) працює від 8 до 15 осіб, розмір таких санкцій визначається еквівалентною половині середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Це положення не поширюється на підприємства, що повністю утримуються за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів.

Порушення строків сплати сум у рахунок адміністративно-господарських санкцій спричиняє нарахування пені (яка обчислюється виходячи із 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати) на повну суму недоїмки за весь її строк.

У разі несплати сум у рахунок адміністративно-господарських санкцій або пені бо у разі неможливості їхньої сплати за рішенням суду їхнє стягнення у примусовому порядку може бути звернене на майно підприємства.

Крім того, згідно з ч. 2 ст. 1881 Кодексу України про адміністративні правопорушення невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу та звільняти з роботи, або фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, а також неподання відділенню Фонду звіту тягне за собою накладення штрафу до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Питання організації робочих місць для осіб з інвалідністю також регулюються Законом України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2006 № 2961, яким визначено, що (рис.1.1):

Визначення робочих місць осіб з інвалідністю

робоче місце особи з інвалідністю - це місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях;

спеціалізоване робоче місце особи з інвалідністю - це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, де потрібні додаткові заходи щодо організації праці такої особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю, за допомогою використання основного та додаткового обладнання тощо.

Рис.1.1. **Визначення робочих місць осіб з інвалідністю** [3]

Чинним законодавством, зокрема Кодексом законів про працю України, для осіб з інвалідністю встановлено низку трудових пільг, зокрема:

ст. 26 – для цієї категорії осіб заборонено встановлювати випробувальний термін прийому на роботу;

ст. 39 – якщо стан здоров'я особи з інвалідністю перешкоджає виконанню її трудових обов'язків, такий працівник має право достроково припинити укладений із нею строковий трудовий договір;

ст. 42 - переважне право на залишення на роботі при звільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці надається особам з інвалідністю внаслідок війни;

ст. 55 – робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям;

ст. 172 – на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, а також встановити на

їхнє прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Для осіб з інвалідністю встановлено й інші пільги та надані відповідні додаткові гарантії їхнього захисту [5].

Статтею 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» з метою реалізації творчих та виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації особам з обмеженими фізичними можливостями забезпечується право працювати на підприємствах, установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом [3].

Статтею 19 цього Закону для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб - у кількості одного робочого місця.

У разі невиконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів підприємства сплачують адміністративно-господарські санкції, суми яких спрямовуються на створення та підтримку робочих місць для інвалідів, надання фінансової допомоги роботодавцям, які створюють такі робочі місця, а також професійну підготовку (перепідготовку) інвалідів.

Держава надає інваліду послуги професійної та трудової реабілітації. Професійна реабілітація спрямована на відновлення знижених або втрачених професійних функцій, вибір професії та адаптацію до неї інваліда, дитини-інваліда, відновлення трудової діяльності інваліда за колишньою чи новою професією. Трудова реабілітація передбачає тренування відновленої рухової спроможності з використанням засобів реабілітації з метою створення інваліду, дитині-інваліду умов для праці по можливості у звичайному виробничому середовищі за допомогою індивідуальних заходів.

Людина з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право зареєструватися в державній службі зайнятості як безробітна.

Відповідно до законів України «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» Державна служба зайнятості сприяє трудовій реабілітації та працевлаштуванню інвалідів на створені та призначені для них робочі місця на підприємствах з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії [6].

У всіх центрах зайнятості забезпечено безперешкодний доступ до інформаційних матеріалів, створено інформаційні куточки, що містять нормативні документи та довідкову інформацію з питань соціального захисту та реабілітації інвалідів, можливості їх працевлаштування та навчання, обладнано спеціальні місця для самостійної роботи інвалідів, у тому числі доступом до Інтернету для пошуку роботи, встановлені термінали та стенди з актуальними вакансіями.

Для обслуговування осіб, які мають проблеми у пересуванні та комунікації у базових центрах зайнятості визначено особистого консультанта з працевлаштування, надання соціальних послуг зазначеним громадянам здійснюється у доступному та спеціально обладнаному робочому місці. Підбір відповідної роботи для інвалідів здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та з урахуванням їх побажань.

З метою інтеграції людей з інвалідністю у суспільне життя Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття забезпечується фінансування активних програм зайнятості населення, а саме: інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації, тимчасової зайнятості на оплачуваних громадських роботах, сприяння підприємницькій ініціативі безробітних шляхом виплати допомоги по безробіттю одноразово.

За рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі потреби, підприємства, установи та організації створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного та додаткового обладнання, технічного оснащення та пристосування з урахуванням обмежених можливостей інваліда.

Роботодавець, виконуючи законодавчо встановлений норматив створення робочих місць для працевлаштування інвалідів або заплативши адміністративно-господарські санкції за його невиконання, отримує можливість:

- 1) отримати дотацію на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні;
- 2) одержати цільову позику (на поворотній основі зі строком погашення до трьох років) на створення робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів;
- 3) здійснити професійне навчання працівників із інвалідністю [7].

Крім того, підприємствам громадських організацій інвалідів надається фінансова допомога на:

- 1) технічне оснащення існуючих робочих місць для працевлаштування інвалідів;
- 2) для створення на робочому місці інваліда належних санітарно-гігієнічних, виробничих та технічних умов згідно з індивідуальною програмою реабілітації інваліда;
- 3) технічне переоснащення виробництва з метою створення додаткових робочих місць для працевлаштування інвалідів [8].

При прийомі на роботу інвалідів, спрямованих на роботу за рекомендацією медико-соціальної експертизи, не встановлюється випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. У разі коли заява працівника про звільнення з роботи за власним

бажанням обумовлена необхідністю догляду за дитиною-інвалідом або за інвалідом I групи, власник або уповноважений нею орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Терміновий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника у разі його інвалідності, що перешкоджає виконанню роботи за договором. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності чи встановлення інвалідності.

За рівних умов продуктивності праці та кваліфікації перевага у залишенні на роботі надається: інвалідам війни, працівникам, які отримали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання.

У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення інвалідів до понаднормових робіт та робіт у нічний час без їхньої згоди не допускається.

Жінки, які мають дітей-інвалідів, не можуть залучатися до понаднормових робіт або прямувати у відрядження без їхньої згоди. Для жінок, які мають дитину-інваліда, може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу за рахунок власних коштів на підприємствах та в організаціях. На прохання жінки, матері дитини-інваліда, у тому числі такої, яка перебуває під її опікою, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Жінці, яка працює та має дитину-інваліда, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових та неробочих днів. Забороняється відмовляти самотнім матерям у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату за мотивом,

пов'язаним із наявністю дитини-інваліда. Звільнення одиноких матерів за наявності дитини-інваліда з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Власник або уповноважений ним орган повинен у разі потреби видавати жінкам, які мають дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу.

У процесі забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю здійснюються заходи, що відповідають вимогам чинного законодавства в галузі надання соціальних послуг особам з інвалідністю та сприяють їх зайнятості, а саме:

- вивчення ситуації клієнта, надання соціальних послуг, орієнтоване на врахування індивідуальних потреб та особливостей, що впливають зі стану інвалідності;
- підбір роботи з урахуванням стану здоров'я клієнта, на вакансії, що можуть дозволити йому найкраще розкрити власні трудові можливості із максимальним збереженням здоров'я;
- працевлаштування осіб з інвалідністю на неспеціалізовані вакансії із загальної бази;
- працевлаштування осіб з інвалідністю на новостворені спеціальні та адаптовані робочі місця, консультування роботодавців щодо створення цих робочих місць;
- погодження з клієнтом усіх планів та рекомендацій, врахування вибору та надання можливості самовизначення особи з інвалідністю [1].

Завдяки існуючим інституціям створюються умови для зайнятості осіб із інвалідністю.

Основні інституції в сфері працевлаштування осіб з інвалідністю узагальнено на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Основні інституції в сфері працевлаштування осіб з інвалідністю

Доцільно розглянути представлені інституції більш детально.

1. Медико-соціальні експертні комісії (далі-МСЕК), завдяки яким визначається ступінь обмеження життєдіяльності особи, встановлюються групи й причини інвалідності; визначаються заходи медичної реабілітації, прогнозів щодо відновлення працездатності; визначаються ступені здатності до трудової діяльності; формуються індивідуальні програми реабілітації на основі висновків МСЕК, експертизи професійного потенціалу та можливого працевлаштування; надаються рекомендації щодо можливих робіт, умов праці, необхідних допоміжних засобів та пристосувань для працевлаштування.

2. Органи соціального захисту населення: забезпечують формування централізованого банку даних з проблем інвалідності, що включає дані індивідуальних програм реабілітації інвалідів, у тому числі про освітній і професійний рівень, потребу в їхньому працевлаштуванні; здійснюють

направлення інвалідів (у разі їхнього звернення) на професійну реабілітацію до реабілітаційних установ відповідно до їх індивідуальних програм реабілітації та рекомендацій центрів зайнятості за результатами наданих профорієнтаційних послуг та з урахуванням професій, що користуються попитом на ринку праці; інформують інвалідів щодо їхніх можливостей проходження професійної реабілітації в реабілітаційних установах та про послуги державної служби зайнятості.

3. Фонд соціального захисту інвалідів (далі – ФСЗІ), який забезпечує реалізацію у межах своєї компетенції державної політики у сфері соціального захисту інвалідів; сприяє створенню робочих місць для працевлаштування інвалідів, професійному навчанню непрацюючих інвалідів, а також їх професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації; контролює виконання підприємствами нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів; фінансує трудову та професійну реабілітацію, професійне навчання осіб з інвалідністю; здійснює фінансову підтримку підприємств, організацій, громадських організацій інвалідів; надає цільову позику роботодавцям на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів; виділяє роботодавцям дотації на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, які зареєстровані у державній службі зайнятості як безробітні за рекомендацією центру зайнятості; здійснює інформаційно-консультаційні послуги інвалідам і підприємствам з питань, що належать до його компетенції.

4. Центри зайнятості населення, – де формується банк даних осіб з інвалідністю; аналізуються дані індивідуальних програм реабілітації інвалідів, які звернулися до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні; опрацьовуються списки, надані органами праці та соціального захисту населення, про осіб з інвалідністю, які виявили бажання працювати та згідно з індивідуальною програмою реабілітації інваліда потребують створення спеціального робочого місця; опрацьовується інформація районного та обласного бюро МСЕК про осіб з інвалідністю, в індивідуальних програмах

реабілітації яких передбачена необхідність створення спеціального робочого місця; аналізуються звернення осіб з інвалідністю, що надходять до центру зайнятості; опрацьовуються резюме та анкети шукачів роботи – інвалідів; узагальнюється інформація від громадських організацій інвалідів, відділень Фонду соціального захисту інвалідів про інвалідів, які бажають працювати; здійснюється безпосередній контакт із замовниками соціальної послуги.

5. Центри професійної реабілітації, в компетенції яких питання професійної орієнтації, професійного навчання; соціально-психологічна реабілітація; навчання трудових навичок, адаптація та підготовка до роботи на модельних робочих місцях; погодження з регіональними органами праці та соціального захисту населення і центрами зайнятості напрямів професійного навчання інвалідів; акумулювання інформації про актуальні на ринку праці професії та спеціальності, підготовка за якими дасть змогу інвалідам працевлаштуватися; професійне навчання та підготовка осіб з інвалідністю відповідно до реального попиту на місцевому ринку праці; надання інформації особам з інвалідністю про можливості працевлаштування, в тому числі за допомогою центрів зайнятості; сприяння у працевлаштуванні шляхом співпраці з роботодавцями та центрами зайнятості.

6. Роботодавці (підприємства, установи, організації), у функції яких покладено: забезпечення робочих місць і відповідної оплати праці для осіб з інвалідністю; пристосування та адаптація робочих місць для інвалідів; створення спеціальних робочих місць за рахунок коштів ФСЗІ; навчання та підготовка на робочому місці особи з інвалідністю; дотримання вимог законодавства щодо збереження робочого місця для особи з інвалідністю. 7. Недержавні організації інвалідів, за допомогою яких здійснюються надання інформації та консультування осіб з інвалідністю щодо працевлаштування, в тому числі про послуги центрів зайнятості; підготовка інвалідів до роботи шляхом проведення тренінгів, психологічної підтримки та інших мотиваційних заходів; організація трудової реабілітації; створення спеціалізованих підприємств, трудових майстерень, транзитних робочих

місць; організація індивідуальної допомоги в інтеграції та супровід людини з інвалідністю при працевлаштуванні й безпосередньо на робочому місці, захист прав та представництво інтересів осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та в ході роботи [1].

Сьогодні для людей з інвалідністю в Україні склалася досить складна ситуація на ринку праці.

Статистика невтішна: серед 2 062 259 людей з інвалідністю працездатного віку, кількість непрацевлаштованих сягає 73,8%. Це означає, що більше двох мільйонів українських громадян мають перешкоди на шляху до працевлаштування, а отже, – і до забезпечення належного рівня життя. Натомість у Європі рівень зайнятості громадян з інвалідністю сягає майже 50% [9].

Угода про асоціацію з ЄС зобов'язує Україну врегулювати цю ситуацію на ринку праці відповідно до європейських стандартів. Так, ще у 2015 році Кабмін затвердив план імплементації Директиви Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Цей документ передбачає забезпечення захисту осіб від дискримінації, у тому числі, за ознакою інвалідності. Варто визнати, що сьогодні Україна потребує ухвалення нових дієвих законів у сфері зайнятості, а також суворого нагляду за їхнім виконанням.

У вищезазначеному Плані імплементації Директиви Ради 2000/78/ЄС зазначено, що відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавства у сфері освіти й зайнятості мають надаватися можливості всім особам на основі рівності без якої-небудь дискримінації розвивати й застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах і відповідно до своїх прагнень, виходячи з потреб суспільства.

У цьому аспекті варто констатувати, що станом на 2020 рік заходи з виконання плану імплементації знаходяться у стані реалізації. Юридично українським законодавством гарантується право особи оскаржити дискримінацію до державних органів влади та органів самоврядування, однак,

фактично ситуація зовсім інша, оскільки порушники все одно не зможуть бути покарані (Кодекс про адміністративні правопорушення не передбачає адміністративної відповідальності за дискримінацію). Отже, не існує такого адміністративного правопорушення як порушення рівноправності громадян, дискримінація тощо [9].

В Україні судові справи, що виникають із трудових відносин, розглядають у порядку цивільного судочинства, проте довести в суді наявність дискримінації стосовно людей з інвалідністю дуже важко. Так, з 01.01.2017 року до 31.08.2020 року в Єдиному державному реєстрі судових рішень зафіксовано надзвичайно мало справ за позовами осіб з інвалідністю у спорах, що виникають із трудових правовідносин і які б містили аналіз щодо наявності дискримінації. За 2017 рік у реєстрі доступно лише сім таких рішень у першій інстанції, за 2018 рік – одне рішення, за 2019-2020 р.р. – чотири рішення. Із них повністю задоволені рішення лише за трьома позовами.

На основі викладеного вище можемо зробити висновок, що українській владі варто докласти додаткових зусиль, щоб подолати дискримінацію людей з інвалідністю на ринку праці. Несправедливість щодо понад двох мільйонів громадян, які мають інвалідність, має бути подолана за допомогою нового пакету якісних законів та механізму контролю за їхнім виконанням [9].

1.2. Оцінка ефективності діяльності Міністерства соціальної політики України у сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю

Міністерство соціальної політики України (Мінсоцполітики) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері соціальної політики, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального захисту населення тощо.

Із початком 2000-х років у державі функціонує політика

працевлаштування осіб з інвалідністю, складовими якої є: «квотування» – нормативне визначення кількості робочих місць (4%) для зайнятості осіб з інвалідністю; надання допомоги підприємствам захищеної зайнятості (підприємства громадських організацій інвалідів); надання дотацій на створення робочих місць.

Однак люди з інвалідністю й далі залишаються категорією, яка потерпає від дискримінації, в тому числі на ринку праці. Збільшення можливостей для конкурентної їх участі у сфері зайнятості потребує державного втручання.

На сьогоднішній день в Україні нараховується приблизно 2,800 млн. осіб з інвалідністю, тобто досить значний відсоток населення країни – кожен вісімнадцятий – має інвалідність, і кількість таких людей зростає, особливо у зв'язку з військовим конфліктом.

Чисельність працюючих людей з інвалідністю станом на 01.01.2017 року складала 666,8 тис. осіб, у тому числі 533,4 тис. працездатного віку, тоді як кількість працевлаштованих напочаток 2016 склала 652,9 тис. осіб, що є меншим показником у порівнянні із 2015 роком – 742 591 працюючих [10]. У той же час стандарти Міжнародної організації праці вимагають, щоб була працевлаштована хоча б половина із загальної чисельності осіб із інвалідністю, які проживають в країні [11].

Основні перепони на шляху до успішного працевлаштування таких осіб [9]:

Перша. Роботодавці не зацікавлені в забезпеченні робочими місцями людей з особливими потребами, адже це вимагає фінансових та часових витрат. Наприклад, читала відгук одного з організаторів ярмарок вакансій, тому що ця людина була обурена поведінкою й словами менеджера відомої кондитерської компанії, який підійшов до них із таким запитанням: «Чи не могли б ви порекомендувати осіб з інвалідністю, які є повністю мобільними та не мають особливих потреб в організації праці? Скажімо, із серцевими захворюваннями?» Погодьтеся, що такий підхід до відбору кандидатів на посади не може не обурювати. Маємо керуватись таким принципом, як

професійна компетенція фахівця, а не наявністю чи відсутністю в нього фізичних та інших вад.

Друга. Так зване формальне працевлаштування. Українське законодавство змушує роботодавців не лише брати на роботу людей з інвалідністю, а й вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії співробітників. В окремих випадках організувати навчання та перекваліфікацію. Саме тому деякі підприємства вдаються до хитрощів, пропонуючи особливим працівникам не зовсім законні форми співробітництва. Одна з найрозповсюдженіших — оформлення трудових відносин на неповний робочий день із мінімальною оплатою. Натомість людина фактично не з'являється на робочому місці, а лише отримує кошти.

Третя. Люди здебільшого не готові адекватно сприймати в колективах співробітників, які чимось відрізняються від них. Я знаю безліч історій про людей, які, маючи вищу освіту, не можуть влаштуватися на роботу лише тому, що в них є певні розлади функцій організму.

В Україні на законодавчому рівні закріплено квоту, яку мають виконувати роботодавці при прийомі на роботу людей з інвалідністю. Так, відповідно до ст. 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, з чисельністю працюючих 8 та більше осіб, норматив робочих місць устанавлюється в розмірі 4 % від чисельності штатних працівників, а якщо працює від 8 до 25 осіб, то для співробітника з інвалідністю потрібно передбачити одне робоче місце. Зазначена система має назву «Система квотувань-відрахувань». Вона успішно діє в країнах-членах ЄС, зокрема Франції, Німеччині, Польщі, проте в Україні цей механізм реалізується не повною мірою.

Згідно з чинним законодавством, роботодавці самостійно здійснюють працевлаштування людей з інвалідністю відповідно до нормативів робочих місць, що поширюються й на державний, і на приватний сектори економіки.

Якщо підприємство не виконує нормативу робочих місць, то йому загрожують адміністративно-господарські санкції, проте роботодавці знайшли можливість уникати покарання. Також деяким працедавцям «простіше» сплатити штраф за ненадання робочих місць особам з інвалідністю, ніж оформлювати їх.

Цікавим є той факт, що на державні підприємства, установи й організації не поширюються умови щодо сплати санкцій за недотримання встановленого нормативу на працевлаштування людей з інвалідністю. Відповідно, за даними аудиту Рахункової палати України державних установ і підприємств, більшість бюджетних установ в Україні ухиляється від виконання цієї квоти. Що стосується підприємств та організацій, які не належать до державного сектору, то вони зобов'язані сплачувати санкції за невиконання квоти. Однак, навіть це не змушує багатьох роботодавців брати на роботу працівників, які мають інвалідність. Це свідчить про небажання роботодавців брати на роботу осіб з інвалідністю або принаймні про те, що простіше сплатити санкцію, ніж створити відповідні умови та знайти потрібного працівника.

Але існує й інший бік цієї проблеми. Велика кількість роботодавців не виплачують санкції, тому що зробили все від них залежне для виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю: створили спеціальні робочі місця та здійснювали пошук осіб з інвалідністю, зокрема й через Державну службу зайнятості. Однак вони так і не змогли виконати норматив з працевлаштування людей з інвалідністю. Тому суди не вбачають підстав для стягнення санкцій із таких роботодавців.

Отже, чинний порядок сплати роботодавцями адміністративно-господарських санкцій, по-перше, не заохочує їх до працевлаштування осіб з інвалідністю, а, по-друге, не має жодного сенсу в умовах, коли роботодавці не в змозі знайти та працевлаштувати необхідну кількість працівників. Це означає, що для ефективного працевлаштування осіб з інвалідністю, Україна має подбати не лише про доопрацювання законів, а й про реформування Служби зайнятості [9].

РОЗДІЛ 2

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

2.1. Моніторинг результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

Моніторинг результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю є невід'ємною частиною розробки заходів з удосконалення державної політики в сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Таке зауваження ґрунтується на тому, що саме результати такого моніторингу виступають підґрунтям майбутніх шляхів реформування.

Так, 41% роботодавців готові працевлаштовувати осіб з інвалідністю понад встановлену державою квоту у 4% середньооблікової чисельності штатних працівників. Ще 4% роботодавців зовсім не бачать різниці під час працевлаштування людей з обмеженими можливостями, для них головне – рівень кваліфікації і вмотивованості кандидата на посаду. Водночас 55% роботодавців не бачать потреби у працевлаштуванні осіб з інвалідністю після заповнення встановленої законодавством квоти [15].

Такі результати опитування роботодавців, яке було проведене в рамках спільної ініціативи Міністерства соціальної політики України, проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні» та громадської організації «Громадський рух «Соціальна єдність». Опитування стало одним з етапів побудови діалогу з бізнесом щодо бар'єрів і можливостей у створенні сприятливих умов для працевлаштування людей з інвалідністю.

Результати опитування свідчать про поступове зростання готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю і створення для них комфортних умов праці. Цей прогрес зумовлений розвитком програм соціальної відповідальності бізнеса на українських підприємствах. Всього

було опитано понад сто компаній в усіх регіонах України, які представляють великий, середній та малий бізнес. Повні результати дослідження будуть оприлюднені 17 червня під час представлення громадськості пілотного проекту Міністерства соціальної політики «Працюй вільно»[15].

43% роботодавців готові витратити власні кошти на пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю у разі прийняття рішення про їх працевлаштування. Ще 4% роботодавців вже здійснили інвестиції у адаптацію робочих місць [15].

Водночас 53% роботодавців поки не готові витратити власні кошти на пристосування робочих місць до потреб працівників з інвалідністю. Більша частина з них вважає, що на це повинна витратитись держава [15].

Такі результати опитування роботодавців, яке було проведене в рамках спільної ініціативи Міністерства соціальної політики України, проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні» та громадської організації «Громадський рух «Соціальна єдність». Опитування стало одним з етапів побудови діалогу з бізнесом щодо бар'єрів і можливостей у створенні сприятливих умов для працевлаштування людей з інвалідністю.

Результати опитування свідчать про поступове зростання готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю і створення для них комфортних умов праці. Цей прогрес зумовлений розвитком програм соціальної відповідальності бізнесу на українських підприємствах. Всього було опитано понад сто компаній в усіх регіонах України, які представляють великий, середній та малий бізнес. Повні результати дослідження будуть оприлюднені 17 червня під час представлення громадськості пілотного проекту Міністерства соціальної політики «Працюй вільно» [15].

33% підприємців назвали вагомим стимулом для працевлаштування осіб з інвалідністю податкові пільги, ще 24% – фінансову допомогу на придбання матеріалів та устаткування для облаштування робочого місця. Для 2% роботодавців важливою виявилась наявність оплачуваного державою фахівця,

який би здійснював супровід особи з інвалідністю на період адаптації на робочому місці. Водночас 39% підприємців заявили, що здатні впоратись з усіма проблемами працевлаштування інвалідів самостійно і допомога держави їм не потрібна. А ще 2% опитаних вважають, що краща допомога з боку держави – «не заважати працювати» [15].

Такі результати опитування роботодавців, яке було проведене в рамках спільної ініціативи Міністерства соціальної політики України, проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні» та громадської організації «Громадський рух «Соціальна єдність». Опитування стало одним з етапів побудови діалогу з бізнесом щодо бар'єрів і можливостей у створенні сприятливих умов для працевлаштування людей з інвалідністю.



Результати опитування свідчать про поступове зростання готовності роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю і створення для них комфортних умов праці. Цей прогрес зумовлений розвитком програм соціальної відповідальності бізнеса на українських підприємствах. Всього було опитано понад сто компаній в усіх регіонах України, які представляють великий, середній та малий бізнес. Повні результати дослідження будуть оприлюднені 17 червня під час представлення громадськості пілотного проекту Міністерства соціальної політики «Працюй вільно».

2.2. Розроблення комплексу заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

Доречним буде зауважити, що наявність мотивів (сміслів) до зайнятості у людей з інвалідністю є безперечним підґрунтям для ефективності цього процесу.

Ю. Маршавін, Д. Маршавін, М. Судаков, Л. Бондарчук, досліджуючи проблему працевлаштування інвалідів, наполягають на необхідності

формування в особи з інвалідністю «життєвого проекту», створеного завдяки усвідомленню переваг зайнятості та усвідомлення таких життєвих настанов, що в свою чергу вплине на результативність діяльності Міністерства соціальної політики України у сфері забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю:

1. Робота приносить заробіток, а він дає людині можливість витратити значно більше коштів, ніж дозволяє допомога по інвалідності.
2. Робота надає людині можливості спілкування з клієнтами та колегами по роботі, відчувати свою належність до трудового колективу.
3. При правильному виборі професії та місця роботи людина може самореалізовуватися, отримувати задоволення від праці, творчості при виготовленні якогось матеріального чи інтелектуального продукту.
4. Робота, втілена в результатах праці, дає особі відчуття своєї корисності іншим людям.
5. Наявність роботи змінює соціальний статус людини з інвалідністю – перетворює її з державного утриманця на людину, яка сама забезпечує свої матеріальні потреби; робота дає підстави для соціального визнання, самоповаги.
6. Чимало місць роботи дають змогу для кар'єрного зростання. Це стосується не лише «офісних», але й робітничих професій (де, зокрема, є перспектива отримати більш високі розряди). Кар'єрне зростання, своєю чергою, створює додаткові умови для самореалізації, а отже – для соціального визнання, підвищення соціального статусу. Для деяких людей може бути важливою перспектива зайняти керівну посаду.
7. Наявність постійного заробітку розширює можливість встановлення близьких відносин, створення сім'ї. Також працюючі батьки є гарним прикладом для дітей.
8. Порівно з пенсією, трудовий заробіток дає значно більше можливостей для дозвілля, відпочинку, реалізації власних життєвих проєктів (будівництво житла, купівля автомобіля, початок власної справи тощо).

9. Наявність роботи дисциплінує, упорядковує життя людини.

10. Трудова зайнятість робить життя змістовним, наповненим, урізноманітнює його [9, с. 53-54].

Отже, в сучасних економічних умовах особи з інвалідністю не можуть ефективно конкурувати на сучасному ринку праці, що пояснюється розвитком ринкових відносин, інтенсифікацією та технологізацією виробництва, підвищенням вимог до загального фізичного та інтелектуального потенціалу працюючих. Тому зайнятість інвалідів є однією з найважливіших проблем суспільства.

Для створення дієвої системи сприяння зайнятості інвалідів необхідно посилити ефективність співпраці між МСЕК, органами праці та соціального захисту населення, Державною службою зайнятості, Фондом соціального захисту інвалідів, роботодавцями, громадськими організаціями, з метою координації та консолідації спільних зусиль для вирішення питань професійної реабілітації інвалідів та їх зайнятості.

Забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю в навчанні та зайнятості – це проблема держави. Тому на державному, регіональному та муніципальному рівнях для професійної реабілітації та зайнятості інвалідів необхідно розробляти і впроваджувати цільові програми та контролювати їх виконання; сприяти діяльності Державної служби зайнятості щодо реабілітації інвалідів з подальшим їх працевлаштуванням; підтримувати та впроваджувати програми зайнятості інвалідів на засадах соціального партнерства, які б стимулювали створення нових робочих місць для цієї категорії осіб.

Основний потенціал для вирішення проблем із зайнятістю людей з інвалідністю необхідно використати для формування ефективного механізму масового та економічно доцільного їх включення в активне громадсько-корисне життя. Українському суспільству необхідно усвідомити, що інваліди – це не тільки об'єкт проявів співчуття й гуманності, а потужний потенціал для економічного, інтелектуального і творчого розвитку суспільства.

Акцентуючи на можливих альтернативах забезпечення права на працю,

слід виходити із необхідності імплементації Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю і поєднати пріоритетність розвитку економіки та інклюзивність ринку праці.

Збереження чинної політики. За останні кілька років зареєстровано низку законопроектів, метою яких, судячи із пояснювальних записок, є покращення ситуації із зайнятістю осіб з інвалідністю, однак реалізація яких має певні ризики. Прикметним у цьому зв'язку є поданий Кабінетом Міністрів України проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів [13], який було відкликано, а згодом зареєстровано аналогічний законопроект [14].

Вирішення проблем зайнятості людей з інвалідністю пропонується досягти наступним чином (табл.2.1):

Таблиця 2.1

Пропозиції щодо удосконалення політики працевлаштування осіб з інвалідністю

Напрямок удосконалення	Запропоновані заходи	Очікуваний результат
збільшення виконання нормативу працевлаштування інвалідів	Врахування з коефіцієнтом «2» виконання зазначеного нормативу працевлаштування для усіх осіб з інвалідністю I групи та осіб з інвалідністю II групи внаслідок психічного розладу. Статистичні дані свідчать, що перевага надається особам з інвалідністю III групи, і що особи із психосоціальною формою інвалідності перебувають чи у не найгіршому становищі.	Як вбачається, запропонована норма могла би змінити цю тенденцію.
Удосконалення механізму укладання договорів	Виконання роботодавцем нормативу працевлаштування людей з інвалідністю шляхом укладання з підприємствами громадських організацій інвалідів договорів на виготовлення (виконання) товарів, робіт і послуг. Автори законопроекту зазначають, що «...такий підхід є виправданим у країнах ЄС, коли	Можна спрогнозувати, що наслідком реалізації цього підходу буде домінування саме укладання договорів із підприємствами

	<p>будь-який роботодавець може виконувати зазначений норматив шляхом закупівлі або замовлення товарів і послуг, що виготовляються (надаються) підприємствами громадських організацій інвалідів без утворення господарського об'єднання». Не можна заперечити, що реалізація цього положення сприяла б зайнятості людей з інвалідністю, однак його неоднозначність полягає якраз у подальшому збереженні агрегованого середовища зайнятості людей з інвалідністю.</p>	<p>громадських організацій інвалідів над зайнятістю людей з інвалідністю в інклюзивних умовах, тим паче що жодних інших заохочень для найму саме на вільному ринку праці не передбачено.</p>
--	--	--

Пропонована норма виглядатиме ефективною лише за умови, що така робота буде надаватись особам з I групою інвалідності та II групою внаслідок психічних захворювань, оскільки ситуація цих осіб є найскладнішою на ринку праці.

Антидискримінаційний підхід. Реалізація цієї альтернативи передбачає поступову відмову від зобов'язувального нормативу робочих місць із поєднанням позитивних заохочень для роботодавців. Її симптоми вже можна прослідкувати в політиці зайнятості на держслужбі, де квотну систему важко поєднати із системою конкурсів. Так само невідомо, як формуватимуться кошти на виплату компенсацій для забезпечення розумного пристосування та на дотації для створення робочих місць. За цієї альтернативи втраять додаткові стимули соціальні підприємства (підприємства громадських організацій інвалідів). Існування багатьох із них і далі залежатиме від підтримки бюджету, і на цих підприємствах працюватимуть особи з інвалідністю, що за інших умов натраплятимуть на суттєві перешкоди на відкритому ринку праці (особи із першою групою інвалідності, особи із психосоціальними та інтелектуальними порушеннями). Ці підприємства можуть також відігравати роль транзитних – таких, що здійснюватимуть підготовку особи до роботи у відкритих умовах. Є сумнів щодо можливості

використання досвіду Польщі для реалізації цієї альтернативи [15].

Маловірогідно, що введення додаткового податку сприйматиметься позитивно бізнесом, особливо в контексті політики із зниження податкового тягара. Проте відсутність надходжень до бюджету не зможе гарантувати реалізацію компенсаційних та заохочувальних заходів. Однак до цієї альтернативи слід прагнути у короткостроковій перспективі.

Жорстка квотна модель. Альтернатива, яка виходить із чинного підходу та ґрунтуватиметься на посиленні відповідальності за невиконання нормативу робочих місць. Законодавство можна посилити антидискримінаційними положеннями щодо осіб із глибокими порушеннями здоров'я та психосоціальною та інтелектуальною інвалідністю.

Крім того, можна регламентувати роботу вдома і дистанційне виконання робіт та забезпечення виконання квоти через укладення договорів із підприємствами, заснованими громадськими організаціями осіб з інвалідністю.

Кошти від адміністративно-господарських санкцій повинні витратитись лише на заходи, безпосередньо пов'язані із працевлаштуванням осіб з інвалідністю, в тому числі на професійне навчання, оплата якого може полягати лише у додатковому супроводі особи з інвалідністю. Останнє стосується і професійної, і трудової реабілітації. Насправді пропонованими альтернативами можна й не вичерпуватись, але загалом вони розглядатимуться у контексті квот та позитивного заохочення. Їх реалізація можлива в поєднанні з іншими сферами реформування: реабілітацією осіб з інвалідністю; доступом до освіти, в тому числі професійної; реформуванням податкової політики та загалом політики зайнятості.

Із поданих вище пропозицій до опрацювання пропонуємо взяти альтернативу, яка передбачатиме комбінування квотного та антидискримінаційного підходу. У середньостроковій перспективі від квот необхідно відмовитись, однак ця відмова має супроводжуватись іншими заохочувальними заходами.

Виходячи із антидискримінаційного підходу, автори пропонують наступні заходи:

1. Реформування системи зобов'язувального нормативу. Залишаючи квотну систему, можна спробувати використати досвід Польщі в частині внесків до фонду соціального захисту інвалідів. Роботодавцям слід запропонувати альтернативи її виконання, наприклад договір із підприємствами громадських організацій інвалідів на виконання робіт або послуг. Однак цей договір слід обмежити лише випадками, коли роботи або послуги виконуватимуться особами із першою групою інвалідності або другою групою інвалідності внаслідок психосоціальних або інтелектуальних порушень. Водночас ці договори можна поширити не лише на підприємства громадських організацій, але й на інтернатні заклади. Останнє, однак, передбачатиме, що роботодавець найматиме безпосередньо осіб з інвалідністю, і роботи ці особи здійснюватимуть у межах закладу, а персонал закладу зможе супроводжувати координування цих робіт.

Крім того, роботодавці повинні отримати можливість наймати особу, передбачивши виконання нею робіт вдома або дистанційно. У разі якщо роботодавець не працевлаштував достатньої кількості осіб з інвалідністю або не мав змоги цього зробити, такий роботодавець обкладається відповідним внеском. Цей податок може бути структурним елементом єдиного соціального внеску. Якщо ж роботодавець найняв достатню кількість осіб з інвалідністю, такий роботодавець внеску не сплачуватиме. Якщо ж роботодавець найняв таку кількість осіб з інвалідністю, яка перевищує нормативну, його внесок або інший податок може знижуватись. Слід переглянути норми щодо випробувального терміну, оскільки часто ця норма не є заохочувальною. У державному секторі нормативна кількість повинна забезпечуватися виключно під час проведення конкурсів. З цією метою інституція, що організовує відповідний конкурс, взаємодіє із службою зайнятості щодо пошуку відповідних фахівців з інвалідністю, які за рівнем знань та досвіду відповідають встановленим вимогам.

2. Забезпечення розумного пристосування. Акумуляовані до бюджету кошти внесків разом з іншим ресурсами витрачаються на заходи, безпосередньо пов'язані із зайнятістю осіб з інвалідністю. Заходи фізкультурно-спортивної реабілітації, забезпечення допоміжними засобами та засобами реабілітації повинні реалізовуватися державою в межах інших програм, в тому числі страхових. Теж саме стосується придбання літератури чи інших періодичних видань. Програми ж зайнятості повинні включати:

Компенсацію на забезпечення розумного пристосування. Виконання цього можна розпочати із внесення змін до законодавства щодо визначення розумного пристосування на робочому місці, відмовившись від термінів спеціальне та звичайне робоче місце. Така компенсація може надаватись як на створення нових робочих місць, так і на переоснащення чи збереження наявних. Отримувати цю компенсацію можуть як роботодавці відкритого ринку праці, так і підприємства захищеної зайнятості. Крім того, цю компенсацію слід поширити й на само-зайнятих осіб з інвалідністю або осіб з інвалідністю, що є фізичними особами підприємцями, оскільки така компенсація виходить за межі допомоги на відкриття власної справи. У разі, якщо розумне пристосування забезпечується у бюджетній установі, та з метою уникнення суперечностей у частині міжбюджетного фінансування отримувачем такої компенсації вис-тупатиме особа з інвалідністю.

3. Компенсація заробітної плати. Як заохочувальний захід приватному сектору надаватиметься компенсація заробітної плати впродовж 1 року у межах середнього окладу на підприємстві та організації, впродовж другого – мінімальної заробітної плати. Дотація надаватиметься й для фінансування заробітної плати під час випробувального терміну, в тому числі в державному секторі для стажування. Щодо останнього, то така компенсація надаватиметься безпосередньо особі з інвалідністю.

Супровід на робочому місці. Компенсація необхідних видатків, пов'язаних із навчанням, супроводом та впродовж року після зайняття вакантної посади. Крім того, така компенсація може бути надана роботодавцю

для проведення аналізу необхідності внесення коректив чи іншого розумного пристосування.

Послуги із професійної реабілітації / професійного навчання. Для підготовки особи на роботі в певних умовах чи за певною спеціальністю, на яку роботодавець має намір наймати, такій особі надається відповідна освітня підготовка. Крім того, така підготовка може надаватись і підприємцям з інвалідністю або самозайнятим особам з інвалідністю.

3. Професійне навчання / професійна реабілітація. Професійна реабілітація повинна надаватись особам, що втратили контакт із ринком праці або особам, яким необхідний додатковий захист (особи із психосоціальною та інтелектуальною формою інвалідності, особи з першою групою інвалідності, особи з інвалідністю, посада та спеціальність яких втратила актуальність на ринку праці). Для інших осіб з інвалідністю повинно бути забезпечено доступ до професійної освіти. Оскільки професійна освіта перебуває в підпорядкуванні органів місцевого самоврядування, її реформування пов'язуватиметься із вимогами ринку праці. Забезпечення необхідного супроводу та розумного пристосування буде здійснено в межах програм зайнятості осіб з інвалідністю.

4. Медичні показання. Обов'язкові норми МСЕК щодо зайнятості. В цій ситуації важливим є чітке розмежування. Насамперед це має бути зазначено на рівні закону та підзаконних актів: протипоказання, які мають бути обов'язковими для роботодавців під час працевлаштування, та рекомендації, що не є обов'язковими до виконання.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Основними нормативно-правовими актами, якими керуються в галузі зайнятості осіб з інвалідністю, є: Конституція України, Конвенція про права осіб з інвалідністю, Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю № 159, Указ Президента України «Про заходи, спрямовані на забезпечення додержання прав осіб з інвалідністю» від 13.12.2016 № 553/2016, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» та ін.

Міністерство соціальної політики України (Мінсоцполітики) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері соціальної політики, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального захисту населення тощо.

41% роботодавців готові працевлаштовувати осіб з інвалідністю понад встановлену державою квоту у 4% середньооблікової чисельності штатних працівників. Ще 4% роботодавців зовсім не бачать різниці під час працевлаштування людей з обмеженими можливостями, для них головне – рівень кваліфікації і вмотивованості кандидата на посаду. Водночас 55% роботодавців не бачать потреби у працевлаштуванні осіб з інвалідністю після заповнення встановленої законодавством квоти [15].

Такі результати опитування роботодавців, яке було проведене в рамках спільної ініціативи Міністерства соціальної політики України, проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні» та громадської організації «Громадський рух «Соціальна єдність». Опитування стало одним з етапів побудови діалогу з бізнесом щодо бар'єрів і можливостей у створенні сприятливих умов для працевлаштування людей з інвалідністю.

Акцентуючи на можливих альтернативах забезпечення права на працю, слід виходити із необхідності імплементації Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю і поєднати пріоритетність розвитку економіки та інклюзивність ринку праці.

Із поданих вище пропозицій до опрацювання пропонуємо взяти альтернативу, яка передбачатиме комбінування квотного та антидискримінаційного підходу. У середньостроковій перспективі від квот необхідно відмовитись, однак ця відмова має супроводжуватися іншими заохочувальними заходами.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.
2. Кравченко М.В. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf>
3. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV. Офіц. вісн. України від 16 лист. 2005 № 44.
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/ed_2005_05_31/T087500.html
5. Антонюк В.П. Інституційне забезпечення державної політики у сфері зайнятості: напрями удосконалення / В.П. Антонюк, Л.В. Щетініна. Економічний вісник Донбасу. 2018. № 1(51). С. 109-117.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.2013 р. № 5067-VI. ВВР України. 2013. № 24. Ст. 243.
7. Особливості працевлаштування людей з інвалідністю / Державна служба зайнятості: офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/osoblyvosti-pracevlashtuvannya-lyudey-zinvalidnisty-0>.
8. Паламарчук О. Працевлаштування осіб з інвалідністю: законодавчі гарантії та реальність. <https://www.hsa.org.ua/blog/pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnisty-zakonodavchi-garantiyi-ta-realnist#:~:text=>
9. «Соціальний звіт за 2016 рік» Міністерства соціальної політики України. – Київ, 2017. – С. 34
10. Ткаліч Олена Працевлаштування людей із інвалідністю в Україні: формальність і реалії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://commons.com.ua/ru/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnisty-v-ukrayini->

formalnist-i-realiyi/

11. European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe
12. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України що до зайнятості інвалідів» від 09.07.2015 № 2322а // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55956
13. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України що до зайнятості інвалідів» від 04.05.2016 № 4578// http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58963
14. Результати дослідження щодо проблеми працевлаштування людей з інвалідністю. URL: https://bilgorod.d.gov.ua/page/rezultati_doslidnnyya_shodo_problemi_pracevlashtuvannya_lyudei_z_nvaldnstyu
15. Дослідження проблем соціального захисту людей з інвалідністю в Україні / І.І. Смирнова, Т.А. Медведєва, О.В. Серьогіна // Вісник економічної науки України. — 2020. — № 2 (39). — С. 105-111
16. Гітис Т. П., Чемерис Є. Т., Антонова В. І., Носаньова А. С. Дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні. Економічний вісник Донбасу. 2020. № 1 (59). С. 116—122. . doi: 10.12958/1817-3772-2020-1(59)-116-122.
17. Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю (Policy Paper). — К.: Лабораторія законодавчих ініціатив, 2017. — 40 с.
18. Божко Я. О. Удосконалення механізмів збереження існуючих та створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 12. — URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1540>. DOI: [10.32702/2307-2156-2019.12.52](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2019.12.52)
19. Мельник В. Соціальний захист осіб з інвалідністю: засади правового регулювання окремих держав – членів ЄС. Підприємство,

господарство і право. 2018. № 7. С. 133–138.

20. Працевлаштування осіб з інвалідністю: нюанси та можливості. URL : <https://www.work.ua/articles/expert-opinion/1398> (сайт ворк) (дата звернення: 13.03.2019). 6. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. URL : https://www.razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf

21. Стратегія ЄС щодо працевлаштування людей з інвалідністю URL : <https://www.prostir.ua/?news=stratehiya-es-schodo-pratsevla-shtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu>

22. Сафонік Н.П. Особливості працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах соціально-економічного розвитку України. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2018. Вип. 28, ч. 2. С. 136-141.

23. Звіт про результати аудиту ефективності реалізації державних програм і заходів у сфері професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю: Рахункова палата від 08.08.2017 № 16-5. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16753221/Zvit_16-5_2017.pdf?subportal=main

24. Обов'язок працевлаштування інвалідів: аналіз судової практики. HR-Лига: веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=18895>

25. Продіус О.І. Шляхи вирішення проблеми працевлаштування осіб з обмеженими можливостям. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. — 2017. — Вип. 6 (2). — С. 48—51.

26. Дяченко О.П., Казарян Г.Г. Соціальне замовлення як інструмент державно приватного партнерства в системі соціально-економічного забезпечення осіб з інвалідністю в Україні. Інвестиції: практика і досвід. — 2018. — № 20. — С. 89—93.

27. Костюк В.Л., Яцкевич І.І. Право на працю у контексті Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю: сутність, проблеми та перспективи законодавчого регулювання. Соціальне право. 2017. № 2. С. 49–57.

28. Костюк В.Л., Мельник О.Я. Європейський кодекс соціального

забезпечення у контексті новітньої моделі джерел права: проблеми та тенденції. Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 19 травня 2017р.). У 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 535-540.

29. Колодчина, Р. В. (2022). Соціальний захист осіб, які страждають на психічні захворювання. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка, 3(99), 187-196.
<https://doi.org/10.33766/2524-0323.99.187-196>

30. Зозуля І. В. Поняття «соціальний захист» в контексті наукових досліджень. Актуальні проблеми державного управління. 2021. № 3 (84). С. 24–29.

31. Філіпчук В. Р. Соціальний захист населення: зміст категорії та відповідність викликам глобалізації. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Вип. 20. Ч. 3. С. 106–110.

32. Кандиба С. М. Поняття адміністративно-правового захисту осіб з інвалідністю в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 1. С. 101–105.

АНОТАЦІЯ

Мірошниченко А.В. Реалізація державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття ступеня бакалавра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» освітньою програмою «Публічне управління та адміністрування». Державний торговельно-економічний університет, 2023.

У випускній кваліфікаційній роботі детально розроблено комплекс заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. Зроблена загальна характеристика державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю.

Було зроблена оцінка ефективності діяльності Міністерства соціальної політики України. Визначено проблеми зайнятості людей з інвалідністю. Після визначення проблем були запропоновані пропозиції щодо удосконалення політики працевлаштування осіб з інвалідністю. Здійснили моніторинг результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

Ключові слова: державна політика, соціальна політика, моніторинг, опитування.

SUMMARY

Miroshnychenko A.V. Implementation of state policy in ensuring employment of persons with disabilities in Ukraine.

Final qualifying work for obtaining Bachelor of specialty 281 "Public Management and Administration", educational program "Public Management and Administration". State University of Trade and Economics, 2023.

In the final qualification work, a set of measures was developed in detail to improve the process of implementing the state policy of ensuring the employment of persons with disabilities in Ukraine. A general description of the state policy in ensuring the employment of persons with disabilities has been made.

An assessment of the effectiveness of the Ministry of Social Policy of Ukraine was made. Problems of employment of people with disabilities have been identified. After identifying the problems, proposals were made to improve the policy of employment of persons with disabilities. The results of the survey of employers regarding the employment of persons with disabilities were monitored.

Key words: state policy, social policy, monitoring, survey.

РЕЦЕНЗІЯ

на випускню кваліфікаційну роботу Мірошніченко Аліни Вікторівни на
тему:

**«Реалізація державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з
інвалідністю в Україні»**

виконаної на здобуття ОС «Бакалавр»
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
у Державному торговельно-економічному університеті

Представлена на рецензію випускна кваліфікаційна робота носить актуальний характер, присвячена питанням розвитку діяльності Міністерства соціальної політики.

Під час написання випускної кваліфікаційної роботи були використані загальнонаукові (системний, аналізу, синтезу, формально-логічний, систематизації, логічного узагальнення) та спеціально-наукові методи наукового пізнання. Системний метод застосовувався при аналізі нормативного підґрунтя державного регулювання реалізації політики в галузі зайнятості інвалідів. Порівняльний метод покладено в основу зіставлення відповідних положень вітчизняних і зарубіжних підходів до процесу реалізації політики в галузі зайнятості осіб з інвалідністю.

Метою дослідження є розроблення комплексу заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. Зміст роботи відповідає обраній темі, витримано логічну послідовність написання роботи у розділах. В роботі висновки аргументовані та відповідають поставленим задачам. Робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел і додатків.

Перший розділ дає характеристику та механізми реалізації державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

У другому розділі проведено моніторинг результатів опитування роботодавців щодо працевлаштування осіб що дало змогу розробити напрямки та комплекс заходів щодо удосконалення процесу реалізації державної політики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю.

Випускна кваліфікаційна робота відповідає вимогам, виконана у повному обсязі і заслуговує на позитивну оцінку, а її автор Мірошніченко Аліна Вікторівна на отримання кваліфікації бакалавра до обраної спеціальності.

**ПЕЧЕРСЬКА РАЙОННА
В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ**

Керівник апарату



Кондрашова Н.М.

Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

Заява

Я, Муршинська Єлена Вікторівна

(ПІБ), повідомляю, що за результатами проведення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему:

«Реалізація державної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні» не міститься елементів академічного плагіату. У випадках використання прямих запозичень з друкованих та електронних джерел, вказані відповідні посилання.

Робота для перевірки надається у друкованому та електронному варіантах. Електронна версія моєї роботи ідентична з друкованою.

«06» січня 2023 року

(підпис)

Згода

Я, Мірошніченко Аліна Вікторівна,

цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему:
"Реалізація державної політики у забезпеченні зайнятості
саб'єктивності в Україні" несу повну відповідальність за достовірність,
точність та повноту поданої у роботі інформації, жодна частина роботи не
була скопійована, за винятком випадків, коли робиться належне
підтвердження в присвоєнні. Я підтверджую, що у роботі не міститься
державної таємниці або інформації для службового користування.

Цим засвідчую, що жодна частина цієї роботи не була опублікована
мною раніше.

Я даю дозвіл на те, що моя робота буде направлена в інституційний
депозитарій Державного торговельно-економічного університету і
збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.

«20» січня 2023 року


Підпис

(Мірошніченко А. В.)
Прізвище, ініціали