

адресності надання цієї соціальної допомоги та визначення основних параметрів її розвитку на наступний бюджетний рік.

Актуальність дослідження проблем формування та функціонування в Україні соціального обслуговування, зокрема, в умовах стаціонарних інтернатних установ та закладів, обумовлена низкою чинників. Це і зростаючі потреби у підтримці вразливих верств населення в умовах соціально-економічної кризи, і загальні тенденції старіння населення, і підвищення вимог до забезпечення рівня життя осіб з обмеженими можливостями. Пріоритетом стає підвищення якості соціальних послуг, що надаються підопічним інтернатних установ. Ці послуги мають визначатися не можливостями установи, а індивідуальними потребами громадян. Тому конструювання соціального обслуговування на сучасному етапі з урахуванням потреб та інтересів громадян, підвищення якості соціальних послуг набуває особливої актуальності. Повноцінна життєдіяльність переважної більшості підопічних інтернатних установ неможлива без надання їм різних видів допомоги та послуг, що відповідають їх соціальним потребам, в тому числі в сфері реабілітаційних та соціальних послуг, спрямованих на організацію активного життя цих громадян. Адекватне та своєчасне задоволення індивідуальних потреб громадян покликане забезпечити компенсацію наявних обмежень життєдіяльності та вимагає пошуку найбільш ефективних шляхів та засобів вирішення проблем в умовах проживання в інтернатній установі.

Одним із напрямів підвищення якості соціального обслуговування в інтернатній установі є впровадження такої соціальної технології, як працетерапія. Працетерапія дозволяє адаптувати індивіда до зміни умов в особистому та суспільному житті, які відбуваються внаслідок вікових обмежень, захворювання, інвалідності тощо. Працетерапія включає низку заходів, що забезпечують підвищення якості проживання в інтернатній установі. Включення працетерапії в реабілітаційні програми інтернатних установ має за мету забезпечення збереження фізичної, психічної та соціальної активності підопічних, зниження рівня їх залежності від сторонньої допомоги. Правильна організація працетерапії дозволить забезпечити сприятливий емоційний фон, відновити зв'язки всередині колективу, пом'якшити почуття самотності, занепокоєння, депресії, неповносправності. Результатом впровадження працетерапії стане залучення підопічних інтернатних установ до діяльності з самореалізації та самообслуговування, ініціювання їх соціальної активності без порушення прав людини, впровадження в практику нових форм і методів соціального обслуговування.

#### **Над монографією працювали:**

к. е. н., професор, Кір'ян Т. М. (розд. 8); к.п.н., Ільчук Л. І. (вступ, висновки, розд. 7, 10); к.е.н. Гаркавенко Н.О. (розд. 4); Скрипник О. П. (розд. 3); к.е.н. Льєнко Н. О. (розд. 3); Спасенко Ю. О. (розд. 3); Терехова О. Г. (розд. 3); к. соц. н. Давидюк О. О. (10.4.); Болюбах В.В. (10.3); к. е. н. Вонберг Т.В (10.1, 10.2); Барабаш. Ю. Ю. (10.5); Бубуйок О. О. (9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Ільченко І. А. ( 9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Можарський В. В. (9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Лудан Р. В. ( 9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Лукович В. В. (8.1.), к. фізмат. н. Коцюба О. В. (8.2, 8.3, 8.4); Горян О. І (8.3); Згортюк В. Й. (8.2); Резнікова Ю. С. (8.4); Родіна Є. В. (8.3); к.е.н Поляк Н. О (розділи 2, 7); Тарасюк О. П. (2.1., розд. 7); к.е.н. Поплавська О. М. (2.4); к.е. н. **Федірко Н.В. (2.3);** Самерханова З. В. (2.2.); Латік В. В. (розд. 4); Вітер В. І. (розд. 4); Федяй В. О. (розд. 1); к. е. н. Терюханова І. М. (розд. 5, 6); к. соц. н. Носіков О. М. (розд. 6); к. е. н. Дрозач М. І. (розд. 5); Стульпінас Н. К. (розд. 5); Тимошек Т. Р. (розд. 6); Терещенко О. В. (розд. 5); Терещук О. А. (розд. 6).

## Зміст

|                                                                                                                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Вступ .....</b>                                                                                                                                                                                       | <b>5</b>  |
| <b>Розділ 1. Державне регулювання зайнятості населення відповідно до завдань соціально-економічного розвитку .....</b>                                                                                   | <b>9</b>  |
| 1.1. Організаційно-правові аспекти державного регулювання зайнятості населення .....                                                                                                                     | 9         |
| 1.2. Стан та проблеми зайнятості населення .....                                                                                                                                                         | 10        |
| 1.3. Основні напрями реалізації та пріоритетні завдання державної політики у сфері зайнятості населення .....                                                                                            | 14        |
| Перелік використаних джерел .....                                                                                                                                                                        | 16        |
| <b>Розділ 2. Оцінка відповідності національного законодавства окремим міжнародним документам у сфері зайнятості населення та пропозиції щодо їх імплементації .....</b>                                  | <b>17</b> |
| 2.1. Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості (1997 р.).....                                                                                                                                | 17        |
| 2.2. Конвенція МОП №97 про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 р.) .....                                                                                                                            | 22        |
| <b>2.3. Директива Ради Європи 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості .....</b> | <b>26</b> |
| 2.4. Пропозиції щодо імплементації окремих Директив Ради ЄС у сфері зайнятості та професійної діяльності .....                                                                                           | 28        |
| Перелік використаних джерел .....                                                                                                                                                                        | 31        |
| <b>Розділ 3. Конкурентна заробітна плата як важливий елемент гідної праці .....</b>                                                                                                                      | <b>32</b> |
| Перелік використаних джерел .....                                                                                                                                                                        | 52        |
| <b>Розділ 4. Актуальні проблеми забезпечення державних соціальних стандартів та гарантій .....</b>                                                                                                       | <b>54</b> |
| Перелік використаних джерел .....                                                                                                                                                                        | 60        |
| <b>Розділ 5. Професійне навчання працівників на виробництві: європейські стандарти та українські реалії .....</b>                                                                                        | <b>62</b> |
| 5.1.Оцінка відповідності європейським стандартам чинної нормативно-правової бази України з питань професійного навчання персоналу .....                                                                  | 62        |
| 5.2. Оцінка існуючих проблем і тенденцій розвитку системи професійного навчання персоналу в Україні .....                                                                                                | 65        |
| Перелік використаних джерел .....                                                                                                                                                                        | 75        |
| <b>Розділ 6. Удосконалення нормативної бази кадрового забезпечення працівників соціальної сфери .....</b>                                                                                                | <b>76</b> |
| 6.1. Процедура оновлення нормативної бази з кадрового забезпечення працівників з надання соціальних послуг .....                                                                                         | 79        |
| 6.2. Міжнародний досвід формалізації функцій працівників соціальної сфери.....                                                                                                                           | 87        |
| Перелік використаних джерел .....                                                                                                                                                                        | 89        |
| <b>Розділ 7. Міжнародні інструменти регулювання у сфері соціального захисту та соціального забезпечення .....</b>                                                                                        | <b>90</b> |
| 7.1. Узагальнення та аналіз фундаментальних документів Міжнародної організації праці, які встановлюють мінімальні стандарти з соціального захисту (соціального забезпечення).....                        | 90        |

спрямовуються на виплату допомоги по безробіттю, проведення активних заходів щодо сприяння зайнятості та інше. Водночас практика держав ЄС, у своїй переважній більшості забезпечує надходження до відповідних бюджетів коштів від оформлення робочих віз, дозволів на працю та посвідок на перебування. Наприклад, досвід Великобританії свідчить про те, що за оформлення відповідних дозвільних документів на працю іноземних працівників стягується збір, який, залежно від суми доходів роботодавця та категорій працівників-мігрантів, яких роботодавець має намір працевлаштовувати, може становити від 536 до 1476 фунтів стерлінгів. Необхідно відмітити архаїчність (застарілість) деяких норм Конвенції, зокрема норм щодо «вербування», які абсолютно не відповідають правовій практиці, що склалася в Україні, а також завданням та функціям державних органів України.

В умовах економічної кризи в Україні значною проблемою є забезпечення роботою власних громадян України, зокрема молоді та інших соціально-незахищених категорій громадян. Приєднання України до зазначеної Конвенції поглибить проблему щодо забезпечення роботою безробітних громадян України. Слід зауважити, що Європейська конвенція про правовий статус «трудящих - мігрантів» та Європейська соціальна хартія (переглянута), учасником яких є Україна, на належному рівні, у т.ч. згідно установленної практики держав ЄС, забезпечують захист прав працівників-мігрантів. Водночас, правовий захист українських трудящих-мігрантів забезпечується в основному двосторонніми угодами між Україною та країнами – реципієнтами української робочої сили.

**Таким чином,** наразі ратифікація Конвенції МОП №97 про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 р.) є сучасною, оскільки це буде нести для держави значні ризики у сфері зайнятості та фінансові затрати. Разом з тим, приєднання України до цієї Конвенції не створить додаткових механізмів захисту трудящих-мігрантів – громадян України у країнах, які на сьогодні утримуються від участі у цій Конвенції.

### **2.3. Директива Ради Європи 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості**

Директива 2006/54/ЄС встановлює принцип рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості як на робочому місці (умови праці, оплата праці, професійні механізми соціального забезпечення, професійне навчання, службове просування), так і під час працевлаштування. Також Директива 2006/54/ЄС зауважує, що принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок не тотожний забороні дискримінації на підставі факту тієї чи іншої статевої належності особи. В Україні принцип рівного ставлення до чоловіків та жінок, в першу чергу, гарантовано Конституцією України (Стаття 24), яка визначає: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям».

Окрім того, рівність прав чоловіків та жінок в Україні встановлюється спеціальним Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних

тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина в Україні встановлюються Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Аналіз відповідності законодавства України вимогам Директиви 2006/54/ЄС щодо забезпечення належних умов праці та зайнятості як на робочому місці, так і під час працевлаштування показав, що:

1) окремі положення Директиви 2006/54/ЄС враховані повністю в законодавчих актах України, оскільки прямо на них вказують;

2) більшість положення законодавчих актів України не суперечать положенням Директиви 2006/54/ЄС, оскільки прямо на них не вказують, але опосередковано передбачають їх виконання;

3) значна частина положень Директиви 2006/54/ЄС відображені частково в законодавчих актах України та потребують врахування;

4) окремі положення Директиви 2006/54/ЄС не відображені в законодавчих актах України та потребують врахування.

На основі проведеного порівняльного аналізу постатейної відповідності законодавства України положенням Директиви 2006/54/ЄС, здійснено оцінку ступеню врахування відповідного положення даної Директиви у законодавстві України, зведена таблиця за кожною статтею наведена нижче (табл. 2.3.1).

**Таблиця 2.3.1**

**Оцінка ступеню врахування у законодавстві України положень Директиви 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. Щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості \***

| <b>Положення Директиви 2006/54/ЄС, які <u>враховані повністю</u> у законодавстві України</b> | <b>Положення Директиви 2006/54/ЄС, які <u>частково враховані</u> у законодавстві України або/чи законодавство України їм <u>не суперечить</u></b> | <b>Положення Директиви 2006/54/ЄС, які <u>не враховані</u> у законодавстві України</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| стаття 1 «Мета»                                                                              | стаття 2 «Означення» п.1(a, b, d, e, f)                                                                                                           | стаття 2 «Означення» п.1(c), п. 2                                                      |
| стаття 4 «Заборона дискримінації»                                                            | стаття 5 «Заборона дискримінації» (частина перша), п.(a,b,c)                                                                                      | стаття 8 «Винятки з матеріальної сфери дії» п.1                                        |
| стаття 14 «Заборона дискримінації» п.1(a, c), п. 2                                           | стаття 6 «Особи, до котрих застосовна дана Директива»                                                                                             | стаття 13 «Гнучкий пенсійний вік»                                                      |
| стаття 15 «Повернення з відпустки у зв'язку із материнством»                                 | стаття 7 «Матеріальна сфера дії» п.1,2                                                                                                            | стаття 21 «Суспільний діалог» п.2,3                                                    |
| стаття 18 « Компенсація або відшкодування»                                                   | стаття 8 «Винятки з матеріальної сфери дії» п.2                                                                                                   |                                                                                        |
| стаття 19 «Тягар доказування» п.1                                                            | стаття 9 «Приклади дискримінації» п.1(a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k)                                                                                      |                                                                                        |
| стаття 21 «Суспільний діалог» п.1,4                                                          | стаття 14 «Заборона дискримінації» п.1 (частина перша), п.1(b, d)                                                                                 |                                                                                        |
| стаття 22 «Діалог з недержавними організаціями»                                              | стаття 16 «Права батька та відпустка у зв'язку з усиновленням»                                                                                    |                                                                                        |
| стаття 23 «Узгодження»                                                                       | стаття 17 «Захист прав» п.1,2                                                                                                                     |                                                                                        |
| стаття 27 «Мінімальні вимоги» п.1                                                            | стаття 20 «Установи з рівності» п.1,2                                                                                                             |                                                                                        |
| стаття 29 «Стратегія досягнення рівності статей»                                             |                                                                                                                                                   |                                                                                        |

*Примітка:\** - статті 3, 10 (п.1,2), 12 (п.2,3), 19 (п.2,5), 25, 30 не потребують відображення, оскільки містять юридичні або технічні аспекти; статті 9 (п.2), 11 (a,b,c), 12 (п.1,4), 17 п.3, 19 (3,4), 24, 26, 27 п.2, 28 (п.1,2) – містять юридичні аспекти та потребують відображення за допомоги фахівців-правознавців.

*Джерело:* складено на основі порівняльного аналізу відповідності законодавства України положенням Директиви 2006/54/ЄС.

За результатами проведеного порівняльного аналізу та оцінювання та для відповідності національного законодавства положенням Директиви 2006/54/ЄС, запропоновано внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (ст.179, 181-182) доповнити положеннями щодо права на відпустку у зв'язку зі станом батька та/або усиновленням, зокрема: визначити заходи для захисту працюючих чоловіків і жінок від звільнення внаслідок користування цими правами та гарантувати, що після закінчення такої відпустки вони матимуть змогу повернутися на їхні робочі місця чи на еквівалентні посади на умовах та в обставини, що є не менш сприятливими до них, та користуватися будь-яким поліпшенням умов праці, на які вони мали би право за час їхньої відсутності (на виконання положень статті 16 Директиви 2006/54/ЄС).

2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: доповнити положення ст.1 щодо визначення термінів, а саме:

- «пряма дискримінація»: коли за ознакою статі до однієї особи ставляться з меншим сприянням, аніж ставляться, ставилися чи могли би ставитися до іншої особи в аналогічній ситуації (на виконання положень п.1 (а) статті 2 Директиви 2006/54/ЄС);

- визначити новий термін «переслідування», який слід розуміти як: коли небажана поведінка по відношенню до статі особи має місце з метою завдання шкоди гідності особи, створення атмосфери залякування, агресії, приниження, сорому чи образи, або призводить до таких наслідків (на виконання положень п. 1 (с) статті 2 Директиви 2006/54/ЄС);

- у визначенні терміну «дискримінація» врахувати її складові, зокрема, дискримінація включає: переслідування або сексуальне домагання, так само як і менш сприятливе ставлення через відмову чи підкорення особи до таких дій; вказівка до дискримінації осіб за ознакою статі; будь-яка форма менш сприятливого ставлення до жінки через відпустку у зв'язку з вагітністю чи материнством (на виконання положень п.2 (а), (b), (с) статті 2 Директиви 2006/54/ЄС).

3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

- доповнити положення ст. 7 щодо повноваження органів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей, а саме: держава має гарантувати, що повноваження згаданих установ включатимуть на належному рівні здійснення обміну наявною інформацією з аналогічними Європейськими установами, такими як майбутній Європейський Інститут Гендерної Рівності (на виконання положень п.2 (d) статті 20 Директиви 2006/54/ЄС);

- передбачити положення щодо заохочення соціальних партнерів, а саме: заохочувати соціальних партнерів, не обмежуючи їхньої автономії, сприяти рівності між чоловіками і жінками, гнучкому графіку роботи, аби полегшити узгодження трудового і сімейного життя, укладанню, на відповідному рівні, угод, що встановлюють анти-дискримінаційні правила (на виконання положень п. 2 статті 21 Директиви 2006/54/ЄС);

- передбачити положення щодо заохочення працевлаштування, а саме: заохочувати працевлаштування планово і систематично запроваджувати рівне ставлення до чоловіків і жінок на робочих місцях, в доступі до працевлаштування, професійному навчанні та службовому просуванні (на виконання положень п.3 статті 21 Директиви 2006/54/ЄС).

4. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст.7) доповнити положеннями щодо прямої заборони дискримінації за ознакою статі з питань членства та участі в організації працівників та працевлаштування, або в іншій організації, члени якої належать до певної професії, включаючи виплати, передбачені такими організаціями (на виконання положень п.1 (d) статті 14 Директиви 2006/54/ЄС).

## **2.4. Пропозиції щодо імплементації окремих Директив Ради ЄС у сфері зайнятості та професійної діяльності**

Розроблені пропозиції базуються на проведеному порівняльному аналізі та оцінюванні відповідності чинного законодавства та практики його застосування положенням: Директиви