

Перегудова Т.В.
доцент, кандидат економічних наук
Державна установа «Інститут економіки та
прогнозування НАН України»

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ ПОЛІТИКИ

Протягом останніх років спостерігається зростання чисельності людей з інвалідністю, що переважно зумовлено наслідками воєнних дій. Серед інших чинників підвищення рівня інвалідності — старіння населення, поширення хронічних захворювань, патологій, зловживання алкоголем і наркотичними речовинами, погіршення екологічної ситуації, а також дорожньо-транспортні аварії. Спостерігається тенденція зростання кількості дітей з інвалідністю, спричинене наслідками війни та нераціональним харчуванням.

У цих умовах особливої актуальності набуває питання соціально-трудової інтеграції людей з інвалідністю, зокрема забезпечення їх доступу до гідної праці. Особи з інвалідністю працездатного віку становлять значну частку від загальної чисельності людей з інвалідністю в Україні, проте рівень їхнього працевлаштування залишається надзвичайно низьким — лише близько 16 %, що є одним із найнижчих показників у Європі.

Як зазначає колишня міністерка соціальної політики Оксана Жолнович, із понад трьох мільйонів осіб з інвалідністю працевлаштованими є лише близько 16 %. Вона підкреслює, що цей показник суттєво відстає від європейських стандартів, де рівень зайнятості людей з інвалідністю перевищує 50 % [1].

В умовах післявоєнного відновлення економіки та розбудови інклюзивного суспільства особливого значення набуває забезпечення реалізації права людей з інвалідністю на працю та зайнятість, що є важливим соціальним чинником та вагомим економічним ресурсом, що сприяє зниженню рівня нерівності, розвитку людського капіталу та посиленню соціальної єдності.

Слід підкреслити, що право на працю та зайнятість є одним із ключових напрямів соціальної інтеграції людей з інвалідністю і

закріплене у статті 27 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Україна ратифікувала цю Конвенцію 16 грудня 2009 року, взявши на себе зобов'язання щодо створення сприятливих умов для професійної реабілітації, розвитку трудових навичок та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Додатково, формування ефективної системи соціально-трудової інклюзії підсилюється положеннями Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) №159 про професійну реабілітацію та зайнятість людей з інвалідністю (ратифікована Україною 6 березня 2003 року) та Рекомендації МОП №168 (1983 р.), яка містить конкретні орієнтири щодо політики зайнятості, адаптації робочих місць і створення рівних можливостей на ринку праці.

Узгодження національної політики з цими міжнародними документами має практичне значення: воно забезпечує підвищення рівня соціальної справедливості, сприяє реалізації принципу гідної праці та інтеграції людей з інвалідністю у всі сфери суспільного життя. Такий підхід вимагає розроблення комплексних державних програм, спрямованих на подолання дискримінаційних бар'єрів, модернізацію системи професійної освіти та реабілітації, а також розширення можливостей працевлаштування на основі інклюзивних принципів.

З моменту ратифікації Конвенції було ухвалено низку нормативно-правових актів, спрямованих на посилення соціального захисту осіб з інвалідністю, забезпечення їхнього права на працю та зайнятість, упровадження принципів універсального дизайну, а також створення механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування таких осіб і розширення повноважень відповідних інституцій. Окрім того, в окремих регіонах України почав функціонувати інститут ветерана, який відіграє важливу роль у координації заходів соціальної підтримки, професійної реабілітації та сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій, зокрема тих, хто отримав інвалідність унаслідок війни.

Аналіз динаміки абсолютних показників показав, що чисельність працевлаштованих осіб з інвалідністю поступово збільшується і вже перевищує кількість робочих місць, спеціально передбачених для їхнього працевлаштування (рис. 1). Така тенденція свідчить про зростання активності людей з інвалідністю на ринку праці та посилення зацікавленості роботодавців у їхньому залученні до трудової діяльності.

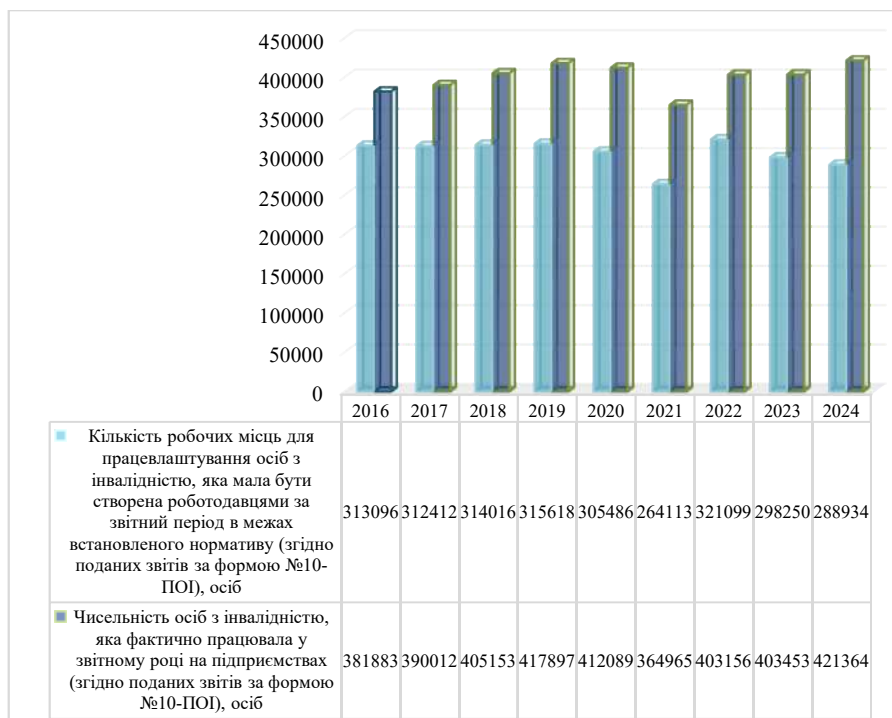


Рис. 1. Планова та фактична зайнятість осіб з інвалідністю в 2016-2024 рр., осіб Джерело: сформовано за даними [2]

За даними Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, у 2024 році частка підприємств, які дотрималися нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, становила 82,5 % від їх загальної кількості. Це нижче, ніж у 2021 році, коли показник досяг найвищого рівня за 2016–2024 рр. — 90,9 %. Після різкого спаду, зумовленого подіями 2022 року, ситуація поступово стабілізується, що свідчить про відновлення позитивних тенденцій у виконанні соціальних зобов'язань у сфері зайнятості людей з інвалідністю. Відповідну динаміку подано на рис. 2.

З початку року Державна служба зайнятості надала послуги понад 20 тис. осіб з інвалідністю, що на 14 % більше, ніж за аналогічний період минулого року. Водночас кількість осіб з інвалідністю, які набули статусу безробітного, склала 18,4 тис., що на 12 % більше, ніж торік. Профорієнтаційними послугами охоплено 16,5 тисяч осіб, що на 13 % більше, ніж за аналогічний період у попередньому році [3].

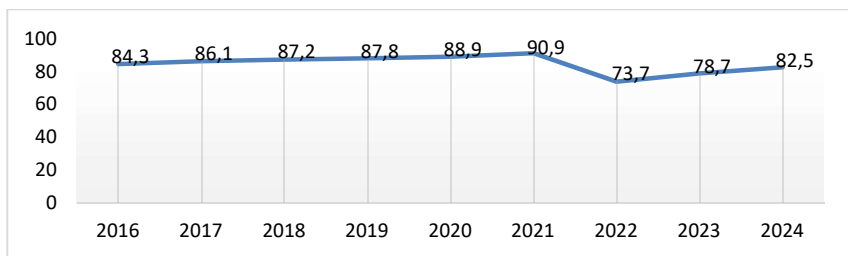


Рис. 2. Частка підприємств, які виконали норматив, до загальної кількості підприємств у 2016—2024 рр. (%)

Джерело: сформовано за даними [2].

Така динаміка свідчить не лише про активізацію звернень до служби зайнятості, але й про зростання потреби у підтримці працевлаштування серед людей з інвалідністю, що вимагає системного вирішення проблеми, адже значна частина осіб з інвалідністю все ще залишається поза активними програмами зайнятості. Представлені дані свідчать як про наявність позитивних тенденцій у сфері зайнятості осіб з інвалідністю, так і про те, що значна частина людей працездатного віку залишається поза межами ринку праці, що вказує на наявність бар'єрів у реалізації їхнього права на працю, що мають як інституційний, так і соціально-економічний характер. До основних бар'єрів реалізації права на працю осіб з інвалідністю належать:

- недостатня ефективність реалізації законодавства про квотування робочих місць, що часто проявляється у формальному підході до працевлаштування без створення реальних умов для продуктивної праці;

- обмежена кількість адаптованих робочих місць, які відповідають функціональним можливостям працівників, а також необхідність додаткових фінансових ресурсів для їх облаштування;

- стереотипи з боку роботодавців щодо нібито низької ефективності працівників з інвалідністю, що формує упереджене ставлення до їхнього найму;

- психологічні бар'єри з боку самих осіб з інвалідністю — самостигматизація, невпевненість у власних силах;

- недостатній рівень інформованості про можливості працевлаштування, грантові програми та інструменти підтримки від державної служби зайнятості, відсутність доступної інформації у форматах, адаптованих до різних типів інвалідності;

- недостатній рівень фізичної доступності середовища — відсутність універсального дизайну у транспортній інфраструктурі, адміністративних будівлях, виробничих і офісних приміщеннях;

— недостатньо розвинене інклюзивне освітнє середовище, що ускладнює отримання професійної освіти та подальшу інтеграцію на ринок праці;

— відсутність законодавчо закріпленого механізму підтриманого працевлаштування, який успішно функціонує у країнах Європейського Союзу.

Для подолання бар'єрів соціально-трудової інтеграції осіб з інвалідністю в Україні у 2025–2026 роках передбачено низку законодавчих змін, спрямованих на підвищення ефективності працевлаштування цієї категорії громадян та усунення формального підходу до виконання квот.

Зокрема, відповідно до Закону України від 15 січня 2025 року № 4219-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю», який вносить зміни до Закону України від 21 березня 1991 року № 875-XII «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», з 2026 року суттєво оновлюються правила визначення та виконання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю. Основні новації:

— норматив виконуватиметься поквартально, а не за підсумками року, що дозволить оперативніше реагувати на зміни у структурі зайнятості;

— встановлюються диференційовані нормативи працевлаштування осіб з інвалідністю;

— до нормативу буде зараховано лише тих працівників з інвалідністю, заробітна плата яких перевищує мінімальну за повністю відпрацьований місяць. Це усуває практику формального працевлаштування без фактичної зайнятості чи з частковою оплатою праці.

У разі невиконання нормативу або несвоєчасної сплати внеску передбачено фінансові санкції.

З 2026 року роботодавці звітуватимуть до територіальних органів Пенсійного фонду України про нарахування, обчислення та сплату цільового внеску у ті ж строки, що і звітність із ЄСВ. За неподання чи несвоєчасне подання звіту передбачено штраф.

Окрім законодавчих змін, передбачено системні дії, спрямовані на підвищення рівня інклюзивності ринку праці:

— розвиток інституту ветерана, який виконує інформаційну, консультативну та координуючу функції у сфері соціального захисту, реабілітації та працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок війни;

— створення мережі регіональних центрів професійної реабілітації, які забезпечуватимуть адаптацію, перекваліфікацію та підготовку осіб з інвалідністю до умов сучасного ринку праці;

— удосконалення державних програм підтриманого працевлаштування, що передбачають індивідуальний супровід людини з інвалідністю на робочому місці (job coaching);

— запровадження фінансових стимулів для роботодавців — грантів, податкових пільг і компенсацій витрат на облаштування робочих місць;

— розширення цифрових сервісів Державної служби зайнятості для осіб з інвалідністю, включно з адаптованими онлайн-платформами для пошуку роботи;

— популяризація інклюзивної культури серед роботодавців через просвітницькі кампанії, тренінги та партнерські програми з бізнесом і громадським сектором.

У сукупності ці заходи спрямовані на перехід від формальної до реальної інклюзії осіб з інвалідністю у сфері праці, забезпечення рівного доступу до гідної праці та зміцнення соціальної згуртованості в українському суспільстві.

На думку О. Мірошниченко, президента Конфедерації роботодавців України залучення на ринок праці 1 млн осіб з інвалідністю працездатного віку дозволить прискорити ріст ВВП на 2,5-3,0 % за рік [4].

Отже, забезпечення права на працю та зайнятість людей з інвалідністю в Україні є не лише питанням дотримання міжнародних стандартів і конституційних гарантій, а й стратегічним напрямом національного розвитку. У період післявоєнного відновлення це набуває особливої ваги — адже саме через створення умов для гідної праці, професійної реабілітації та інклюзивної економіки держава може забезпечити соціальну згуртованість.

Розвиток інклюзивного ринку праці — це шлях до сталого економічного зростання, де кожна людина має право і можливість реалізувати себе у праці, бути корисною суспільству й відчувати власну гідність.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. В Україні з понад трьох мільйонів людей з інвалідністю працевлаштовані лише близько 420 тисяч. (2025). <https://surl.li/mziqcw>.
2. Зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. (б. д.) <https://surl.li/lzckjx>.
3. Все більше осіб з інвалідністю знаходять роботу завдяки службі зайнятості. (2025). <https://surl.li/ftyvee>.
4. The unemployment rate among able-bodied people with disabilities reaches 85 %. (б. д.). <https://surl.li/hbldff>.