

*Кучма Ольга Леонідівна*  
*доктор юридичних наук, доцент*  
*професор кафедри трудового права та*  
*права соціального забезпечення*  
*Інституту права*  
*Київського національного університету*  
*імені Тараса Шевченка*

## **ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

У працевлаштуванні має бути зацікавлений працівник та роботодавець. Законодавець впливає на працевлаштування шляхом нормативного регулювання як самої процедури працевлаштування, так і встановлення змісту трудових правовідносин. Важливу роль при працевлаштуванні для роботодавця відіграють такі фактори, як наявність у потенційного працівника додаткових гарантій (скорочений робочий час, додаткова відпустка, переваги при припиненні трудових відносин тощо). Хорошим стимулом для роботодавця є наявність відповідальності за порушення трудового законодавства, в т.ч. і при працевлаштуванні.

Проте, вищезгадані фактори стимулюють не вельми сумлінних роботодавців до зловживань правом та відмові потенційним працівникам, які мають додаткові гарантії, з формальних підстав, приховуючи реальні причини, які суперечать законодавству.

Однією з гарантій у сфері зайнятості населення є додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. До окремої категорії, яка має додаткове сприяння належать і особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1].

Також встановлено для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків

середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця [2].

Проте даних факторів недостатньо для якісного працевлаштування осіб з інвалідністю. Деякі роботодавці безпідставно упереджено ставляться до працевлаштування осіб з інвалідністю, адже для якісної роботи необхідно, щоб працівник був совісний, відповідальний, працьовитий, кваліфікований, мав бажання розвиватись, наявність чи відсутність інвалідності не впливає на особистісні та ділові якості працівника. Для працівника з інвалідністю є більше обмежень щодо робіт, які йому не підходять за станом здоров'я, проте в професіях, в яких працівник з інвалідністю може себе реалізувати, факт інвалідності нівелюється вищезгаданими особистісними та діловими якостями.

Підтвердженням якісного виконання поставлених завдань є, наприклад, результати виступів спортсменів на параолімпійських іграх, до такої кількості медалей такого гатунку олімпійцям треба ще багато тренуватись. Також яскравим прикладом незламності був танець на 11 ефірі шоу «Танці з зірками» дівчини, яка втратила ногу, можна наводити безліч інших прикладів, які свідчать про упереджене ставлення деяких роботодавців до трудового потенціалу осіб з інвалідністю.

**Тому важливо в засобах масової інформації висвітлювати досягнення осіб з інвалідністю, що поступово буде змінювати стереотипи та сприятиме посиленню конкурентоспроможності осіб з інвалідністю на ринку праці.**

Також до фактору, який впливає на розвиток інклюзивного ринку праці належить зменшення єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, в яких працюють особи з інвалідністю з 22% до 8,41% [3].

Ще одним з факторів, який впливає на інклюзивний ринок праці є диджиталізація, на прискорений розвиток якої вплинула пандемія. Адже чим більше буде оцифровано інформації, необхідної для здійснення трудової діяльності, тим простіше буде виконувати роботу вдома, що важливо для осіб з інвалідністю, для яких складно дістатися офісу, або яким необхідне спеціальне

облаштування робочого місця, що не сприяє бажанню роботодавців укласти трудовий договір. Пандемія коронавірусної хвороби у 2020 році змусила перейти на дистанційну роботу багатьох працівників та простимулювала роботодавців переглянути організацію виробництва і праці в плані виконання частини робочих процесів віддалено.

Реалізація проєкту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» також є фактором, який впливає на інклюзивний ринок праці в областях, які беруть в ньому участь, що дозволяє напрацьовувати досвід та корисні рекомендації для всієї країни. Одним із досягнень проєкту є впровадження навчальної програми «Розпочни та вдосконалюй свій бізнес» в Україні. **Варто також в продовження реалізації попередньої програми впровадити програму по підтримці бізнесу в перший рік його створення (безкоштовні послуги юриста, бухгалтера, аудитора, спеціаліста по наданню послуги чи виробництву і збуту продукції тощо).**

#### **Список використаних джерел:**

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. №5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n88> (дата звернення 10.11.2020)

2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. №875-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#n152> (дата звернення 10.11.2020)

3. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. №2464-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#n194> (дата звернення 10.11.2020)