

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗАСАД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

Ю. М. Маршавін,  
к. іст. н., доцент,

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості

*У статті аналізуються технологічні основи працевлаштування осіб з особливими потребами, доводиться, що з цією метою необхідно підвищити ефективність використання потенціалу державної служби зайнятості. Реалізація розробленої автором концепції індивідуальної програми працевлаштування сприятиме врахуванню особливостей кожного клієнта-інваліда, систематизації дій щодо підбору роботи, їхньої інтеграції в суспільство.*

*The article describes the developed tolls for the employment of individuals with specific needs using the state employment service potential. It is proved that development and implementation of individual employment plans is an effective tool for placing the disabled into jobs. These individual plans make it possible for the employment centers to systemize the activities of the employment centers and their clients and to accelerate the employment procedures and also their integration into the Ukrainian society.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ <sup>України</sup>

Побудова в Україні соціально орієнтованої держави означає також створення умов для повноцінного суспільного життя осіб з особливими потребами, тим більше, що їхня кількість, як і питома вага в загальній кількості населення постійно зростають: у 2000 р. кількість інвалідів становила 2,6 млн осіб, або 5% загальної чисельності населення, у 2006 р. — 2,7 млн осіб і 5,3%, відповідно.

Проте особи з інвалідністю потребують не так посилення державної соціальної допомоги та соціального захисту, як виконання державою своїх обов'язків щодо забезпечення їхнього законного права на працю. Однак, незважаючи на наявність гарантованих прав і законодавчого забезпечення працевлаштування інвалідів, залучення їх до продуктивної праці є слабким місцем у вітчизняній системі соціального захисту. Як показує аналіз, частка зайнятих серед дорослих інвалідів коливається у межах 13,7—16,0%. У 2006 р. частка інвалідів серед усього зайнятого населення становила лише 1,6%. У той же час соціологічне опитування, яке провів наприкінці 2007 р. НДІ праці та зайнятості населення, показало, що більшість (79,6%) інвалідів бажає працювати [3, с. 16].

У вітчизняній науковій літературі проблема зайнятості інвалідів, їх трудової реабілітації досліджується ши-

рким колом учених-медиків, економістів, соціологів, психологів. Побудова й функціонування систем освіти та професійної реабілітації людей з інвалідністю в Україні аналізуються у працях А.Г. Шевцова, П.М. Таланчука, К.О. Кальченко, Г.Ф. Нікуліної. У розробках науковців Державного інституту проблем сім'ї та молоді досліджуються проблеми зайнятості молоді з функціональними обмеженнями. Значний внесок у наукову розробку проблеми формування індивідуальної програми реабілітації інвалідів роблять такі російські дослідники, як М. Новиков і Н. Прісецька.

Раціональне працевлаштування осіб з особливими потребами багато в чому визначається ефективністю технологій, форм, методів сприяння працевлаштуванню. Проте з цією метою не повною мірою використовується великий потенціал державної служби зайнятості. Адже вона має свої підрозділи у кожному місті, районі України, володіє новітніми технологіями, в тому числі інформаційно-аналітичного спрямування, налічує у своєму штаті понад 15 тис. державних службовців. Саме відсутність ефективного державного механізму сприяння працевлаштуванню осіб з особливими по-

требами визначає актуальність дослідження даної проблеми.

Мета даної статті полягає в оцінці стану технологічних основ працевлаштування інвалідів, виявленні нерозв'язаних теоретичних і практичних проблем, розробці концепції та визначенні інструментарію діяльності державної служби зайнятості, спрямованої на сприяння професійній самореалізації інвалідів шляхом працевлаштування на гідні робочі місця.

### ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Раціональне працевлаштування безробітних осіб з особливими потребами визначається передусім наявністю вільних робочих місць, на які вони можуть працевлаштуватися. Аналіз показує, що для працевлаштування інвалідів використовують один із трьох варіантів робочих місць: звичайні, адаптовані, спеціальні.

Робочі місця першої групи не потребують спеціального облаштування і пристосування під потреби інвалідів, вони є підходящими для працевлаштування тих, хто за станом здоров'я не має обмежень для професійної діяльності. Робочі місця другої групи адаптуються шляхом незначного пристосування до професійних можливостей окремих інвалідів. Робочі місця третьої групи призначаються для тих інвалідів, які можуть працювати тільки у спеціальних умовах<sup>1</sup>. З метою створення сприятливих умов для працевлаштування інвалідів чинне законодавство встановлює на підприємствах норматив робочих місць у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за рік, а якщо чисельність працюючих складає від 8 до 25 чоловік, — у кількості одного робочого місця. З метою створення переваг для прийому на роботу інвалідів передбачено також надання роботодавцям (за певних умов) дотації у розмірі річного фонду оплати їх праці.

Отже, характер робочого місця, метод його пристосування під потреби інваліда, форма працевлаштування й визначають зміст взаємодії центрів зайнятості (ЦЗ) з роботодавцями при працевлаштуванні цієї категорії клієнтів.

Звичайно, діяльність ЦЗ з працевлаштування інвалідів не може обмежуватися тільки підбором вільних робочих місць і навіть сприянням створенню спеціальних робочих місць. Аналіз свідчить, що процес працевлаштування цієї категорії клієнтів, його ефективність значною мірою визначаються наполегливістю у пошуку роботи самих інвалідів, рівнем їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, зусиллями державних інституцій. Серед безробітних є прошарок осіб, які з різних причин втратили активність — опустили руки. Це висуває як важливе завдання суспільства, державних органів сприяння формуванню у інвалідів мотивації до праці, їх активізацію у пошуку роботи.

<sup>1</sup> Спеціально створені умови — це необхідні для інваліда умови та режим праці: скорочений робочий день, індивідуальні норми виробітку, введення додаткових перерв, суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм, систематичний медичний нагляд, можливість повністю або частково працювати вдома та ін.

Певна частка безробітних осіб з обмеженими можливостями не має професій (спеціальностей) або кваліфікації, яких потребує конкретний місцевий ринок праці. Із тих, хто звернувся до зазначених органів, чисельність бажаючих оволодіти новою професією або підвищити свою кваліфікацію становить 49%. Тому значної актуальності набуває організація професійного навчання осіб з особливими потребами.

У ході зазначеного опитування НДІ праці та зайнятості більшість респондентів показала абсолютну неознаність у стані ринку праці, можливостях працевлаштування, реальних потребах і вимогах ринку праці [3, с. 17]. Це означає, що потрібне удосконалення профінформаційної роботи з цією категорією населення. З урахуванням професійної невизначеності багатьох клієнтів важливу роль відіграє надання їм профконсультаційних послуг, допомоги у професійному самовизначенні.

Як показує зазначене дослідження, інваліди мають занадто великий спектр бажань щодо виду, характеру і режиму роботи, оплати праці. Зокрема, на умовах скороченого робочого дня (тижня) хочуть працювати 43,6% опитаних, працювати вдома — 18,8%, займатися підприємницькою діяльністю — 21,4%. Більшість інвалідів має реальне уявлення про розмір зарплати, на яку вони можуть розраховувати, виходячи з реальної ситуації на ринку праці. Понад 40% готові працювати, якщо розмір їхньої зарплати буде рівнятися або перевищувати подвійний розмір прожиткового мінімуму (що у півтора рази є меншим від середньої зарплати в країні). Отже, при розробці своєї стратегії щодо підбору для інвалідів підходящих робочих місць необхідно враховувати ці наміри.

Процес працевлаштування інвалідів складається із двох ланцюжків: 1) підбір підходящого робочого місця; 2) сприяння формуванню у особи необхідних для працевлаштування професійно-кваліфікаційних якостей. З усіх державних інституцій подібні завдання стосовно інших категорій громадян ефективно виконує передусім державна служба зайнятості. Саме тому турбота про працевлаштування інвалідів, сприяння їм у реалізації конституційного права на працю має стати важливою функцією ЦЗ.

Проаналізуємо технологічну структуру зазначених вище ланцюжків. Перший ланцюг пов'язаний з підбором для працевлаштування інваліда підприємства і конкретного робочого місця, включаючи спосіб його створення роботодавцем. Ланками цього ланцюга є: формування банку вакансій; підбір робочого місця, яке може бути підходящим для конкретного інваліда; обладнання підбраного робочого місця під потреби конкретного інваліда; зустріч і співбесіда роботодавця з інвалідом. Другий ланцюжок сприяння зайнятості інвалідів стосується безпосередньо їх обслуговування і складається із таких ланок. Перша — виявлення намірів і побажань інвалідів щодо майбутньої роботи. Друга — з'ясування професійно-

ділових якостей кожного з них; вивчення висновку медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) щодо протипоказань і рекомендацій майбутньої роботи. Третя — обрання разом із клієнтом із усього спектра програм і послуг (профорієнтація, оплачувані громадські роботи, профнавчання, інформаційні семінари тощо) тих, що прискорять його працевлаштування на підходящу роботу.

Але в умовах ЦЗ, кожен з яких щоденно надає послуги з працевлаштування десяткам, а деколи сотням безробітним, набуває надзвичайної значущості забезпечення цілеспрямованого характеру цих заходів, координація діяльності щодо сприяння працевлаштуванню інваліда між підрозділами і спеціалістами ЦЗ. Для виконання цього широкого і складного кола завдань пропонується, щоб кожен ЦЗ спільно з інвалідом розробляв Індивідуальну програму працевлаштування (ІПП). Метою ІПП є визначення найкоротшого і водночас найефективнішого шляху працевлаштування інваліда на гідну роботу. Ця програма складається за відсутності підходящої роботи для особи з особливими потребами на час її звернення до державної служби зайнятості. За змістом ІПП являє собою перелік заходів, що мають виконувати ЦЗ і клієнт для підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці, адаптованості до реальних умов ринку праці, а також пошук підходящого робочого місця для раціонального працевлаштування інваліда.

Структурно ІПП складається з трьох розділів: професійна орієнтація; професійна підготовка, раціональне працевлаштування.

До розділу "Професійна орієнтація" включають такі заходи:

- надання інформації про попит і пропозицію на місцевому ринку праці, ознайомлення інваліда з паспортами підприємств, які за стандартами є в кожному ЦЗ;

- організація відвідувань підприємств з метою ознайомлення інваліда з особливостями та умовами праці на конкретних робочих місцях;

- визначення (з урахуванням побажань та ціннісних орієнтацій інваліда) професій і спеціальностей, доступних йому за станом здоров'я;

- надання інформації про соціальні установи, які опікуються проблемами інвалідів;

- надання консультацій з техніки пошуку роботи та адаптації до майбутнього професійного середовища.

У розділі "Професійне навчання" мають передбачатися такі заходи:

- ознайомлення з переліком навчальних закладів і курсів, де можлива професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації осіб з інвалідністю за направленням державної служби зайнятості;

- ознайомлення з навчальними програмами відібраних навчальних закладів (у разі потреби відвідування навчального закладу);

- формулювання вимог і надання порад навчальному закладу щодо адаптації навчального матеріалу для навчання осіб з обмеженими можли-

востями.

До розділу "Раціональне працевлаштування" входять заходи щодо:

- підбору інших робочих місць — як звичайних, так і пристосованих та спеціальних — з урахуванням безпеки праці та фізичних можливостей інваліда, у тому числі в межах нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, або заброньованих робочих місць для працевлаштування безробітних;

- пристосування або створення роботодавцем спеціального робочого місця для працевлаштування інваліда з урахуванням його нозології та фізичних можливостей, а також безпеки праці;

- скорочення роботодавцем планових виробничих завдань, норм виробітку, надання гнучкого графіку роботи, звільнення від нічних змін тощо з врахуванням обмежень, визначених для інваліда МСЕК.

ІПП інваліда має стати частиною (шостим розділом) Рекомендацій центрів зайнятості з працевлаштування безробітного, які обов'язково надаються кожному клієнту. З урахуванням того, що інваліди мають особливості як професійного, так і особистісного характеру, для забезпечення диференційованого (індивідуального) підходу до добіру заходів, які включаються в ІПП, всіх клієнтів ЦЗ з особливими потребами поза ознакою їх інвалідуючого захворювання, але залежно від рівня трудового потенціалу, доцільно згрупувати у чогири групи:

- особи з високим рівнем трудового потенціалу і низьким рівнем інвалідації;

- інваліди з середнім рівнем трудового потенціалу і середнім рівнем інвалідації;

- громадяни з низьким рівнем трудового потенціалу і високим рівнем інвалідації;

- особи, у яких відсутній трудовий потенціал за наявності надвисокого рівня інвалідації.

З точки зору процедур реєстрації та перереєстрації інваліди з високим, середнім і низьким рівнями трудового потенціалу обслуговуються в ЦЗ за стандартною схемою, що визначається нормативними документами Міністерства праці та соціальної політики України, Державного центру зайнятості.

Технологія надання ЦЗ соціальних послуг інвалідам з високим рівнем трудового потенціалу не відрізняється від технології, що застосовується для решти клієнтів. Тому зміст рекомендацій щодо їхнього працевлаштування такий самий, як і для інших безробітних громадян. Особам, у яких відсутній трудовий потенціал, державна служба зайнятості надає лише консультативні та інформаційні послуги (про установи соціального захисту інвалідів, соціально-реабілітаційні установи; спеціалізовані навчальні заклади тощо).

Складання індивідуальної програми працевлаштування є бажаним для інвалідів з середнім та низьким рівнем трудового потенціалу. Залежно від особистості інваліда, його мотивації до праці, професійного потенціалу до ІПП включаються один із двох видів

# ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

заходів підвищення конкурентоспроможності на ринку праці і сприяння працевлаштуванню на гідне робоче місце: основні та додаткові. Але як одні, так і другі можуть бути включені до ІПП інваліда тільки за його згодою.

Додаткові заходи призначені для інвалідів з низьким рівнем трудового потенціалу, але високим рівнем інвалідації і/або низькою мотивацією до праці. Вони мають посилити основні заходи і групуються за тією ж структурою:

Професійна орієнтація:

— формування установок на професійне навчання і працю;

— отримання профконсультаційних послуг з використанням методів профдіагностики (експертиза потенційних професійних здібностей, професійний підбір професії);

— індивідуально орієнтована профконсультативна бесіда;

— психологічна консультація;

— організація в ЦЗ для цих безробітних спеціальних семінарів щодо: розвитку впевненості в собі; розвитку комунікативних здібностей; адаптації до нового професійного середовища; визначення шляху до ефектively зайнятості.

Професійне навчання:

— ознайомлення з переліком курсів професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, які спеціалізуються на профнавчанні осіб з інвалідністю;

— ознайомлення з буклетами, друкованими проспектами, іншою рекламною продукцією стосовно змісту навчальних програм, умов навчання, створених у відібраних навчальних закладах спеціально для навчання інвалідів (у разі потреби, якщо є можливість, — відвідування навчального закладу);

— визначення спеціальних форм занять у процесі профнавчання безробітних з даною назологією;

— ознайомлення викладачів і спеціалістів навчального закладу, в якому передбачається навчання інваліда, із професійними і особистісними особливостями конкретних інвалідів.

Раціональне працевлаштування:

— ознайомлення спеціаліста ЦЗ з умовами праці, її оплатою і режимом безпосередньо на підприємстві;

— ретельна попередня співпраця з роботодавцем з метою розкриття позитивних професійних якостей і рис конкретного інваліда;

— заочне, а в разі необхідності — очне представлення роботодавцю претендента на вільне робоче місце (посаду) після закінчення навчання.

Розробка ІПП здійснюється на підставі аналізу двох груп документів: Індивідуальної програми реабілітації (ІПР), яка складається МСЕК та обов'язково надається особі при визначенні інвалідності; дипломи, свідоцтв, трудової книжки, інших документів, що характеризують її професійно-кваліфікаційні якості. Але вирішальне значення для розробки ІПП має співбесіда спеціаліста ЦЗ з клієнтом. Її зміст дасть змогу провести ідентифікацію безробітного інваліда і визначити заходи, спрямовані на підвищення його активності, конкурентос-

проможності на ринку праці, підбір підходящої роботи. Принципова схема використання джерел інформації, необхідної для розробки ІПП, викладена на рис. 1.

Розробка ІПП клієнта з особливими потребами складається з таких етапів.

Перший етап. Проведення ідентифікації особи: визначення на підставі аналізу індивідуальної програми реабілітації за МСЕК та спілкування із спеціалістом ЦЗ рівня трудового потенціалу особи (високий, середній, низький). Найважливішою складовою цього етапу є вивчення трудових потреб клієнта: аналіз ознак робочого місця, на яке претендує або може працевлаштуватися особа; визначення необхідності у професійному навчанні за певними спеціальностями, професійній консультації.

Другий етап. Активізація особи: роз'яснення змісту заходів самостійного пошуку роботи; відвідування підприємств; залучення до участі в роботі постійно діючого семінару з техніки пошуку роботи і опанування різноманітних методів самостійного пошуку роботи; направлення роботодавцям резюме; вивчення в різноманітних джерелах інформації про вакансії та вільні робочі місця. Підсумком етапу є визначення у ІПП заходів підвищення активності інваліда в пошуку роботи, оцінка його реакції на пропозиції центру зайнятості щодо участі у зазначених заходах.

Третій етап. Визначення спільно з інвалідом активних програм, спрямованих на прискорення працевлаштування клієнта: професійне навчання, професійне консультування. На третьому етапі завершується формування ІПП. Обираються конкретні підприємства, які будуть відвідуватися, на які направлятимуться резюме, також визначаються характер робочого місця, необхідного для працевлаштування клієнта, форми професійного навчання.

## ВИСНОВКИ

Проблема інструментарію працевлаштування осіб з особливими потребами у науковій літературі не розроблена, зокрема, не досліджувалися механізми використання потенціалу державної служби зайнятості у працевлаштуванні інвалідів на підходящу роботу. Розробка і реалізація індивідуальних програм працевлаштування інвалідів сприятиме систематизації дій центрів зайнятості і клієнтів в їх активізації, пошуку і підборі підходящої роботи, прискоренню працевлаштування на гідне робоче місце, їхній інтеграції в українське суспільство. Звичайно, заходи, що їх містить ІПП, розробляються з урахуванням рівня трудового потенціалу клієнта-інваліда.

Література:

1. Актуальні проблеми професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів: Матеріали науково-практичної конференції 25—26 грудня 2003 року. Тези доповідей. — К., 2003. — 174 с.

2. Зайнятість молоді з функціональними обмеженнями / О.О.Яременко (керівник авт. кол.), К.П. Бондарчук, Н.М.Комарова, та ін. — К.: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003. — 139 с.

3. Інформаційна записка НДІ праці і зайнятості населення стосовно вивчення думки інвалідів щодо бажання працювати на підприємствах відповідних сфер економічної діяльності та можливих умов їх працевлаштування (на правах рукопису). — К., 2007. — 53 с.

4. Професійна реабілітація інвалідів: Довідково-методичний посібник / Упоряд: А. Іпатов, О. Сергієні, Т. Войчак та ін.; За ред. Маруніча В.В. — Д.: Пороги, 2005. — 227 с.

5. Таланчук П.М., Кальченко К.О., Нікуліна Г.Ф. Супровід навчання студентів з особливими потребами в інтегрованому освітньому середовищі. — К.: Соцінформ, 2004. — 128 с.

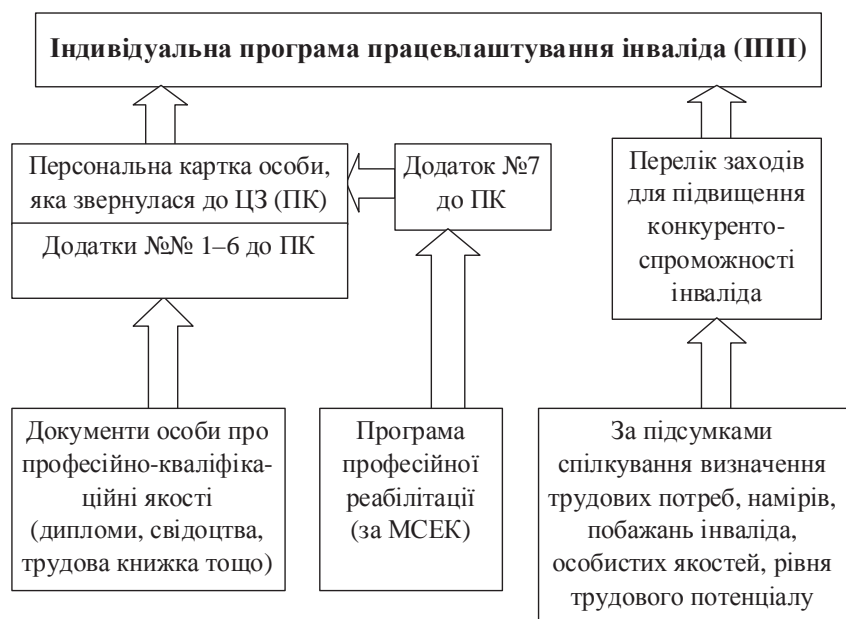


Рис. 1. Принципова схема використання джерел інформації, необхідної для розробки ІПП