

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ ВІЙНИ

Пайман Г.В., аспірант

pgpererva@gmail.com

Науковий керівник: Перерва П.Г., д.е.н., професор

Національний технічний університет «ХПІ»

Одним із неминучих наслідків війни проти Росії проти нашої країни стала поява нової категорії осіб, які потребували соціального захисту – інвалідів війни. Ця війна була досить жорстокою і кровопролитною, що забрала тисячі життів. Система соціального забезпечення, що склалася з початку війни в Україні, дозволила в тих важких умовах оперативно організувати надання соціальної допомоги багатьом категоріям населення, які гостро потребують її. Серед перших були інваліди війни, особи з числа військовослужбовців, які втратили працездатність внаслідок важкого поранення, контузії або каліцтва, отриманих на фронті.

Слід особливо підкреслити той факт, що останнім часом питання сплати підприємствами штрафних санкцій за недотримання нормативу працевлаштування інвалідів, передбаченого Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», за позовами відділень Фонду соціального захисту інвалідів стали чи не найбільш проблематичними у судовій практиці нашої країни.

Щороку тисячі військовослужбовців, дислокованих по всьому світу, залишають військову службу та повертаються на роботу, яку вони займали до вступу на службу, або починають пошук нової роботи. Нещодавні ветерани повідомляють про високі показники інвалідності, пов'язаної зі службою (тобто інвалідності, яка виникла або посилилася під час військової служби). Поширені травми цих ветеранів включають відсутність кінцівок, опіки, травми спинного мозку, посттравматичний стресовий розлад, втрату слуху, черепно-мозкові травми та інші порушення. Інші ветерани залишають службу через травми або умови, які не вважаються пов'язаними зі службою.

Проведені дослідження дозволили виявити два різні показники інвалідності для ветеранів війни [1-3].

1. Інвалідність ACS. Визначає труднощі з одним або декількома з наступних носіїв вад: слух, зір, когнітивні функції, амбулаторія, самообслуговування та незалежне життя. Звертаємо увагу на те, що інвалідність ACS може бути або не бути отримана під час військової служби.

2. Інвалідність, пов'язана з військовою службою – SC. Це хвороба або травма, які, як визначено відповідними комісіями або органами, виникли під час військової служби. Адміністрація у справах ветеранів війни визначає рейтинг інвалідності у відсотках від 0% до 100% інвалідності.

Ці два показники можуть не повністю охоплюють всі види інвалідності ветеранів війни. Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), черепно-мозкова травма (ЧМТ) та/або депресія називаються «характерними» вадами, оскільки ці порушення є дуже поширеними серед ветеранів, які повертаються з передової. Такі стани, як ПТСР або ЧМТ не завжди можуть бути очевидними для інших. Але ці стани часто вважаються інвалідністю за законом. Через запитання, поставлені під час опитування, деякі ветерани з обмеженими можливостями могли не вказати, що вони мають інвалідність. Крім того, багатьом ветеранам із цими вадами могли не поставити діагноз. Можливо, вони отримали інвалідність у той час, коли вважалося, що виявлені симптоми не пов'язані з інвалідністю, або вони ще не визнавали, що мають інвалідність. За деякими оцінками, кількість ветеранів з однією або декількома ознаками інвалідності становить близько 30%.

Згідно даних світової статистики, в світі більше 12 мільйонів ветеранів. З них практично третина (29,6%, 3,5 мільйона) у віці 21-64 років мають інвалідність. При цьому показники інвалідності у них наступні [1]:

- 12,4% (1 495 000) повідомляють лише про SC інвалідність;
- 10,5% повідомляють лише про інвалідність ACS;
- 6,7% повідомляють про інвалідність як з ACS, так і з SK.

Рівень зайнятості ветеранів-інвалідів значно нижчий, ніж ветеранів без інвалідності. Лише близько третини ветеранів, які повідомили як інвалідність ACS, так і SC (32%), і лише 37% тих, хто повідомив лише інвалідність ACS, працюють, порівняно з більш ніж трьома чвертями ветеранів без інвалідності.

Відзначимо для порівняння, що загальний рівень зайнятості цивільного населення становить 71%. Важливо, що лише 69% ветеранів, які мають лише SC інвалідність, працюють, що лише на вісім відсотків менше, ніж для тих, хто не має інвалідності. У цю кількість входять ветерани різного віку. Інші набори даних показують, що рівень безробіття серед молодих ветеранів, які нещодавно повернулися, набагато вищий, ніж серед цивільного населення. Це

може означати, що ветерани з часом, як правило, виліковуються або справляються зі своєю інвалідністю SC таким чином, щоб вони могли повернутися до роботи.

Проведене опитування ветеранів з інвалідністю ACS і SC показало, що [1]:

- близько 60% з них побоюються, що піддадуться дискримінації при прийомі на роботу через свою інвалідність;
- 42% мали намір повідомити роботодавцю про свою інвалідність;
- 33% мали намір вимагати житла при працевлаштуванні.

Аналогічне опитування роботодавців щодо працевлаштування інвалідів війни показало, що більшість з них:

- не проявляють намірів щодо розміщення ветеранів війни із такими ознаками інвалідності, як ПТСР, ЧМП та депресія;
- вони плутаються щодо ресурсів та пільг держави, пов'язаних із залученням або розміщенням ветеранів з обмеженими можливостями, і не використовують їх ефективно;
- не розуміють прав ветеранів-інвалідів на розкриття інвалідності.

Ветерани з обмеженими можливостями мають право на низку різних пільг, які можуть допомогти їм повернутися до роботи. Планування пільг і трудових стимулів є критично важливою підтримкою для допомоги ветеранам-інвалідам у збалансованому одужанні, управлінні набором державних пільг, які вони отримують (наприклад, адміністрація у справах ветеранів, адміністрація соціального забезпечення, охорона здоров'я тощо) і здійснення перших кроків до повернення до роботи.

Проведені дослідження показують, що працівники з обмеженими можливостями виконують роботу так само добре, як і будь-який інший працівник. Вони можуть просто робити речі трохи інакше. Поточне законодавство забороняє роботодавцю несприятливо ставитися до заявника або працівника в усіх аспектах працевлаштування, включаючи наймання, просування по службі, призначення роботи, навчання, звільнення та будь-які інші положення, умови та привілеї найму, оскільки він або вона має інвалідність, історію інвалідності або тому, що роботодавець вважає його інвалідом. Це означає, наприклад, що для роботодавця є незаконним відмовляти ветерану, тому що ветеран має посттравматичний стресовий розлад або раніше був діагностований ПТСР, або тому, що роботодавець припускає, що ветеран має ПТСР. Подібним чином роботодавець не може відмовити ветерану на роботу на підставі припущень щодо здатності ветерана

виконувати роботу з огляду на той факт, що ветеран має рейтинг інвалідності.

Таким чином, після війни питання про працевлаштування інвалідів набуває загальнодержавного масштабу. Система заходів з працевлаштування та навчання інвалідів дозволить повернути багатьох інвалідів до трудової діяльності, здобути нові професії та покращити соціальний стан. Держава конче необхідно розробити комплекс заходів щодо подальшого покращення соціальних та матеріально-побутових умов інвалідів та сімей загиблих воїнів.

Література.

1. Employment Data for Veterans With Disabilities [Electronic resource]. URL: <https://adata.org/factsheet/employment-data-veterans-disabilities>
2. Pererva, P., Kuchynskyi, V., Kobieliava, T., Kosenko, A., Maslak, O. (2021). Economic substantiation of outsourcing the information technologies and logistic services in the intellectual and innovative activities of an enterprise. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 4 (13 (112)), p. 6–14.
3. Інтелектуальна власність: магістерський курс : підручник / П.Г.Перерва [та ін.]; ред.: П.Г.Перерва, В.І.Борзенко, Т.О.Кобелева ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Планета-Прінт, 2019. 1002 с.
4. Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Теоретичні засади комплаєнс-моніторингу в системі економічної безпеки промислового підприємства. *Вісник НТУ "ХПІ". Екон. науки: зб. наук. пр.* Харків : НТУ "ХПІ", 2019. 1. С. 65-72.
5. Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Цінова політика підприємства та її вплив на ринкову кон'юнктуру та конкурентоспроможність продукції. *Вісник НТУ "ХПІ" : зб. наук. пр. Економ. науки.* Харків : НТУ "ХПІ", 2016. № 27. с. 58-61.
6. Антикризовий механізм сталого розвитку підприємства : монографія / В.Л.Товажнянський [та ін.] ; ред.: П.Г.Перерва, Л.Л.Товажнянський. Харків : Віровець А.П. "Апостроф", 2012. 705 с.
7. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Прінт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>
8. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Прінт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>
9. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності : навч. посібник [Електронний ресурс] / П.Г.Перерва [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Електрон. текст. дані. Харків, 2020. 893 с. URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>
10. Научные основы маркетинга инноваций : монография в 3 т. Том 3. / под. ред. С.Н.Ильяшенко. Сумы: ООО «Печатный дом «Папирус», 2013. 334 с.
11. Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Формування системи економічної стійкості та комплаєнс захисту машинобудівного підприємства [Електронний ресурс]. *Економіка: реалії часу*. 2018. № 1 (35). С. 98-106. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2018/No1/98.pdf>