

УДК 364.048

О.В. Заярнюк, асистент

Кіровоградський національний технічний університет

Напрямки удосконалення механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними МОЖЛИВОСТЯМИ

Стаття присвячена аналізу недоліків існуючого механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Запропоновані напрямки удосконалення механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.

рівень зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, рівень працевлаштування, механізм стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями

Постановка проблеми. Подолання кризових явищ у сфері зайнятості та на ринку праці великою мірою пов'язане із встановленням в якості головних напрямків соціальної політики пріоритетів щодо збереження трудового потенціалу та соціального захисту населення від безробіття, особливо людей з обмеженою конкурентоздатністю. До останніх, зокрема, відносимо молодь, жінок, осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти проблем збереження та ефективного використання трудового потенціалу, зайнятості, соціального захисту населення висвітлюють праці багатьох українських вчених, серед яких С.І. Бандур, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, О.А. Бугуцький, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, С.І. Дорогунцов, Т.А. Заяць, Г.І. Купалова, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, М.В. Семикіна, Л.М. Фільштейн [2; 5; 6; 8; 9; 10; 15].

Водночас, питання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями все ще залишаються невирішеними. Актуальність і недостатня вивченість зазначеного питання, зокрема щодо удосконалення механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, зумовили вибір теми даної статті.

Метою статті є аналіз існуючого механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями та окреслення напрямків його удосконалення.

Виклад основного матеріалу. В Україні поряд із збереженням в складі населення стабільно високої частки осіб з функціональними обмеженнями спостерігається зростання чисельності працюючих інвалідів. Так, за період 2002-2007 рр. їх кількість зросла на 31,5%. Однак, незважаючи на це, питома вага інвалідів, охоплених трудовою зайнятістю, все ще залишається невисокою. Так, у 2007 р. з 2391,9 тис. інвалідів¹ працювали 368,1 тис. осіб, тобто лише 15,4%. Зростання рівня зайнятості порівняно з 2006 р. відбулося лише на 0,4%, особливо складна ситуація спостерігається із зайнятістю інвалідів I і II груп, серед яких питома вага працюючих станом на початок 2008 р. – лише 6% [14].

Аналіз статистичних даних свідчить про низьку соціальну ефективність системи стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Так, серед осіб з інвалідністю через службу зайнятості працевлаштується лише третина з тих, які перебувають на обліку. Наприклад, у 2006 р. рівень працевлаштування громадян цієї

¹ Загальна чисельність інвалідів без урахування дітей - інвалідів віком до 18 років

категорії державною службою зайнятості становив 35,8%, у 2007 р. цей показник знизився до 34,3% [12, с. 84; 13, с. 95]. Це, в свою чергу породжує зневіру в можливість отримання допомоги по працевлаштуванню від державної соціальної служби. Так, протягом 2006 р. кількість інвалідів, які звернулися до органів соціального захисту населення за допомогою у працевлаштуванні склала 8523 особи, або лише 0,4% від усієї кількості не охоплених трудовою діяльністю інвалідів. В 2007 р. з 202973 осіб, вперше визнаних інвалідами в працездатному віці перебували 150833 осіб, або 74% [13, с. 86]. Водночас на обліку в службі зайнятості протягом 2007 р. перебувало лише 22155 осіб, що становить 14,7% від кількості інвалідів працездатного віку, зареєстрованої в тому ж році [13].

Стосовно такого поширеного способу забезпечення інвалідів робочими місцями, як спеціалізовані підприємства, відзначимо, що в Україні нині функціонують підприємства, що перебувають у підпорядкуванні Союзу організацій інвалідів України (СОІУ), Українського товариства сліпих (УТОС) та Українського товариства глухих (УТОГ). За статистичними даними, кількість таких підприємств в Україні у 2007 р. становила 192 в системі УТОС і 108 підприємств в системі УТОГ. Зазначимо, що кількість їх скорочується. Так, за 2006-2007 рр. кількість підприємств УТОС скоротилася на 16 одиниць, або 7,7%, підприємств УТОГ – на 10 одиниць, або 8,5%.

Доцільно зауважити, що з метою поліпшення працевлаштування в деяких країнах, як і в Україні, законодавством передбачені квоти робочих місць для осіб з інвалідністю. Водночас, в країнах Євросоюзу існують певні відмінності у відсотковому розмірі квоти. Він залежить переважно від чисельності працівників підприємства, ситуації на ринку праці та форми власності підприємства (табл. 1).

Таблиця 1 - Порівняльний аналіз систем квотування робочих місць для осіб з інвалідністю

Принцип диференціації	Зарубіжні країни	Україна
Залежно від чисельності працівників	Німеччина, Франція, Угорщина – на підприємствах більше, як із 20 працівниками; Австрія, Польща – із 25 працівниками; Іспанія – 50 і більше; Пакистан – 100 і більше	Квотування робочих місць на підприємствах, де працює більше 8 осіб
Залежно від ситуації на ринку праці	Німеччина – від 5,0% до 10,0%. Малі підприємства можуть бути зовсім звільнені від квотування, якщо кількість робочих місць у районі перевищує чисельність працездатних інвалідів	Відсотковий розмір квоти є величиною незмінною
Залежно від форми власності підприємства	Люксембург – від 2,0% до 5,0%, Німеччина – від 5,0% до 10,0%, Японія – від 1,6% до 2,0%. Для державних підприємств встановлюється вищий норматив ніж для приватних	Відсотковий розмір квоти робочих місць є величиною однаковою для підприємств всіх форм власності

Примітка: складено автором [3], [4], [11]

Враховуючи вище викладене, робимо висновок, що існуючий механізм стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні є недосконалим, про що свідчать: низький рівень зайнятості серед громадян цієї

категорії; низький рівень працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями службою зайнятості; незначна кількість інвалідів, які звертаються до органів соціального захисту населення за допомогою у працевлаштуванні; поступове руйнування мережі спеціалізованих підприємств інвалідів; переважно мінімальний рівень заробітної плати за видами вакансій для інвалідів; недосконалість системи квотування робочих місць для інвалідів (система квотування не передбачає кар'єрного зростання інвалідів, не враховує чисельність працюючих осіб на підприємстві та його форму власності, а також не залежить від ситуації на регіональному ринку праці).

Зауважимо також, що загострення кризових явищ в економіці України останнім часом ще більше погіршило стан зайнятості осіб з інвалідністю. Так, за словами першого заступника директора Державного центру зайнятості, Н. Зінкевич, наприкінці 2008 р. „прокотилася” „хвиля” безробіття серед працюючих інвалідів, яка була спричинена переважно звільненням з підприємств за угодою сторін та розірванням трудових договорів, зокрема з ініціативи власника [1].

Пропонована нами схема удосконалення механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями представлена на рис. 1.

Як бачимо, механізм охоплює чотири рівні (макро-, мезо-, мікроекономічний та особистісний), на яких активізується сукупність стимулів, що впливають на ефективність стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Зокрема, на макроекономічному рівні формується законодавство в сфері забезпечення права осіб з обмеженими фізичними можливостями на працю у відповідності з європейськими нормами, здійснюється контроль за його виконанням. На державному рівні встановлюються підходи до розрахунків мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму, формуються фінансово-економічні стимули для заохочення роботодавців до створення нових і збереження існуючих робочих місць для інвалідів, формуються підвалини для розвитку інфраструктури виробництва технічних засобів реабілітації та безбар'єрної соціальної інфраструктури.

На регіональному рівні місцеві органи влади в межах своїх повноважень дещо уточнюють визначені державою засади функціонування сфери зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями відповідно до особливостей соціально-економічного розвитку регіону та регіонального ринку праці, активізують додаткові важелі впливу на зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями.

На мікроекономічному рівні відбувається доопрацювання запропонованих державою і регіональними органами влади підходів до стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями: колективно-договірне регулювання праці інвалідів, надання можливостей для отримання додаткового доходу, створення сприятливих та безпечних умов праці, надання можливостей для зручного режиму праці, відповідна адаптація робочого (навчального) місця до потреб конкретної особи.

Стимулювання зайнятості на особистісному рівні передбачає, що сукупність стимулів, покликаних заохочувати особу з обмеженими фізичними можливостями до трудової зайнятості, повинна визначатися з урахуванням потреб, інтересів та ціннісних орієнтацій кожного окремого працівника.

Зауважимо, що результати проведеного дослідження доводять, що для побудови дієвого механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями необхідно активізувати на макроекономічному рівні низку важелів, зокрема: правових, економічних, соціальних, організаційних.

Правові важелі повинні спиратися на вивчення досвіду міжнародного права у сфері антидискримінаційної політики захисту осіб з інвалідністю, на удосконалення законодавчих актів у сфері забезпечення права осіб з інвалідністю на реабілітацію і працю.

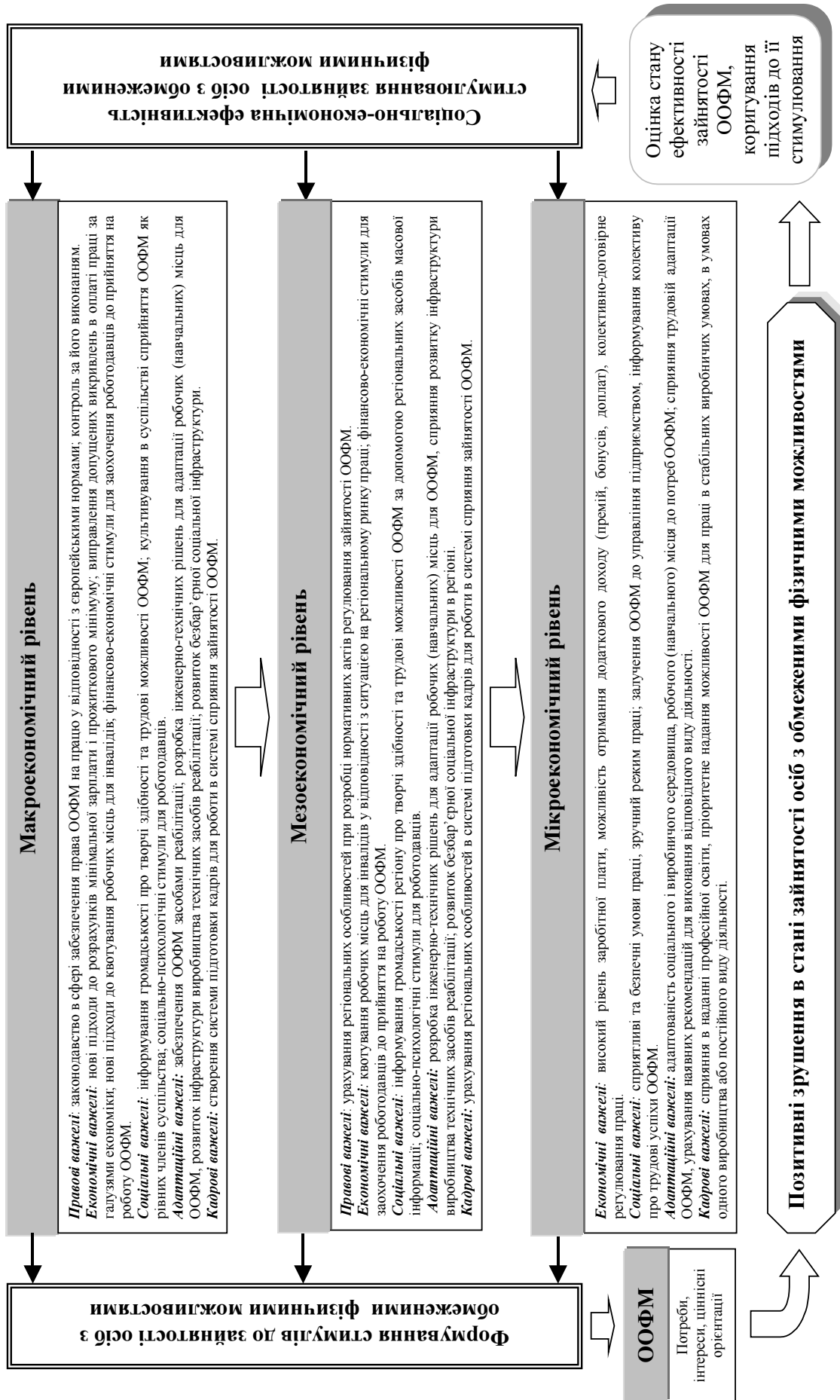


Рисунок 1 - Схема механізму стимулювання зайнятості осіб з обмеженнями фізичними можливостями

Вкрай необхідним є також контроль за дотриманням чинного законодавства стосовно безперешкодного отримання повноцінного державного замовлення, виконання встановлених квот робочих місць для осіб з інвалідністю.

Пропонуємо також у Трудовому кодексі передбачити стимулювання роботодавців по залученню до праці осіб з інвалідністю (встановлення гнучких квот на робочі місця для інвалідів залежно від форми власності підприємства; надання дотацій та субсидій на заробітну плату інвалідів; надання податкових пільг у вигляді зниження нарахування на фонд оплати праці працюючих інвалідів та зниження податку на прибуток тощо).

Економічні важелі мають полягати в посиленні фінансової підтримки заходів сприяння зайнятості інвалідів з боку держави, посиленні раціональності використання бюджетних коштів шляхом фінансування лише найважливіших великих проектів і закриття „дрібних”. Створення регіональних Фондів реабілітації інвалідів дозволить кооперувати бюджети різних рівнів. Саме регіону притаманна реальна здатність максимально збалансувати потреби економічно активної частки громадян цієї категорії в робочих місцях з їх пропозицією на регіональному ринку праці. Залучення до регіональних Фондів реабілітації інвалідів коштів підприємств та організацій регіону, добровільних внесків, тощо дасть змогу підвищити можливості фінансового забезпечення програм сприяння зайнятості осіб з інвалідністю.

Також необхідно провести заходи щодо реформування міжгалузевих співвідношень заробітної плати. Неприпустимою є практика „зрівнялівки” в процесі встановлення заробітної плати, як це має місце в сільському господарстві, бюджетній сфері України. При цьому статистика свідчить, що саме в цих галузях зайнята третина усіх працюючих інвалідів. [7].

Спираючись на вивчення зарубіжного досвіду регулювання зайнятості осіб з інвалідністю, пропонуємо змінити підходи до квотування робочих місць для осіб з інвалідністю, запровадивши варіювання відсоткового розміру квоти залежно від потреб ринку праці, а також форми власності та розмірів підприємства. Окрім цього, для стимулювання зайнятості інвалідів I і II груп пропонуємо захищувати для роботодавця, який наймає на роботу одного такого інваліда за двох осіб з III групою інвалідності.

Соціальні важелі, на наш погляд, мають полягати у створенні необхідної кількості реабілітаційних закладів відповідних рівнів і спрямованості, розвиткові реабілітаційних технологій, соціальної інфраструктури, що забезпечуватиме доступ осіб з інвалідністю до соціально-культурних цінностей, освіти, сфери праці.

Для формування в суспільстві уявлення про реальні можливості людей з інвалідністю повноцінно працювати доцільно інформувати громадськість про творчі здібності та трудові можливості інвалідів, у т. ч. з тяжкими вадами здоров'я. Крім того, велике значення має також культивування в суспільстві сприйняття осіб з інвалідністю як рівних членів суспільства у суспільно значущих сферах (влади, управління, виробництва, науки, фінансовій сфері). Велику роль тут мають відіграти засоби масової інформації, просвітницька діяльність.

Окремим соціально-психологічним стимулом до наймання або збереження зайнятості інвалідів, з нашої точки зору, може бути відзначення найактивніших роботодавців в засобах масової інформації, щорічне публічне визнання найкращих роботодавців, які перевиконують нормативи з працевлаштування інвалідів та створюють для них належні умови праці.

Організаційні важелі мають бути спрямовані на забезпечення осіб з інвалідністю достатньою кількістю засобів реабілітації, що дозволить їм адаптуватися до навчальних і трудових процесів, розробку інженерно-технічних рішень

для адаптації робочих (навчальних) місць для осіб з інвалідністю, розвиток інфраструктури виробництва технічних засобів реабілітації, розвиток безбар'єрної соціальної інфраструктури.

Висновки. Таким чином, окреслені правові, економічні, соціальні та організаційні важелі механізму мають підвищити ефективність стимулювання зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Список літератури

1. Андрусенко Н. Працевлаштування людей з особливими потребами / Наталія Андрусенко // Праця і зарплата. – 2009. – 17 червня. – С. 7.
2. Бандур С.І. Соціальні наслідки економічних перетворень в Україні та пріоритети регіональної політики ринку праці / Семен Бандур // Зайнятість та ринок праці. Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України. – 1998. – Вип. 6. – С. 3 – 11.
3. Кокіна В. Рівні можливості для всіх / Валентина Кокіна // Урядовий кур'єр. – 2007. – 30 листопада – С. 2.
4. Куровська Г. Основні концепції державної політики залучення осіб з інвалідністю до ринку праці: міжнародний аспект / Ганна Куровська // Україна: аспекти праці. – 2007. – №1. – С. 43-45.
5. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики. – К.: Вид-во Соломії Павличко „Основи”, 2004. – 491 с.
6. Онікієнко В.В. Моделювання процесу економічного розвитку з врахуванням впливу базових галузей промисловості на ринок праці / Володимир Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – 1999. – Вип. 9. – С. 44 – 53.
7. Перелік вакантних спеціальних робочих місць // Служба зайнятості. – 2009. – 21 серпня. – С. 3.
8. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Таксон, 1997. – 296 с.
9. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1999. – 228 с.
10. Семикіна М.В. Нетрадиційні підходи до оплати праці в умовах прогнозних зрушень у структурі зайнятості / Марина Семикіна // Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці: зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України. – 1999. – С. 65 – 70.
11. Скібінський Е. Ставлення суспільства до інвалідів – ознака цивілізованості будь-якої держави / Ернест Скібінський // Праця і зарплата. – 2007. – 28 листопада. – С. 3.
12. Статистичний бюлетень „Соціальний захист населення України”. – Київ: Держкомстат, 2008. – 126с.
13. Статистичний бюлетень „Соціальний захист населення України”. – Київ: Держкомстат, 2007. – 121 с.
14. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К: Вид-во „Консультант”, 2008. – 572 с.
15. Фільштейн Л.М. Малі виробничі структури: кадрове забезпечення / Леонід Фільштейн // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 9. – Кіровоград: КНТУ, 2006. – 384 с.

О. Заярнюк

Направления усовершенствования механизма стимулирования занятости лиц с ограниченными физическими возможностями

Статья посвящена анализу недостатков существующего механизма стимулирования занятости лиц с ограниченными физическими возможностями. Предложены направления усовершенствования механизма стимулирования занятости лиц с ограниченными физическими возможностями.

О. Zajarnuk

Directions of improvement of employment stimulation mechanism of invalids.

The article is devoted the analysis of lacks of existent employment stimulation mechanism of invalids. Directions of improvement of existent employment stimulation mechanism of invalids.

Одержано 23.11.09