

The article deals with theoretical and practical aspects of competitiveness stuff. Studies of key current methodological approaches to assessing the competitiveness of company staff identified their main advantages and disadvantages.

Одержано 20.10.11

УДК 364.048

О.В. Заярнюк, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів

Стаття присвячена дослідженню зарубіжного досвіду сприяння зайнятості інвалідів. Аналізуються зарубіжні системи сприяння зайнятості інвалідів з точки зору впливу на роботодавця, працюючого інваліда, особливостей відповідного інституціонального забезпечення. Запропоновано шляхи сприяння зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду.

інваліди, сприяння зайнятості, зарубіжний досвід

Постановка проблеми. Попри наявність гарантованих прав, законодавче забезпечення працевлаштування інвалідів, залучення їх до продуктивної праці залишається слабким місцем у нашій державі. Як свідчить практика, через обмежені можливості здоров'я інваліди не мають змоги на рівних з іншими громадянами конкурувати на ринку праці, як наслідок – порушуються їх права на працю, триває процес витіснення зі сфери трудової діяльності, зростає рівень безробіття та глибина бідності. В цьому зв'язку, актуальності набуває аналіз зарубіжного досвіду сприяння зайнятості осіб з інвалідністю та окреслення можливостей його застосування в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним та прикладним проблемам розширення можливостей щодо працевлаштування осіб з інвалідністю присвятили праці багато вчених близького і дальнього зарубіжжя – М. Байгереев, Е. Наберушкіна, О. Ярская-Смірнова, С. Девсон, Р. Мартін, Н. Мігер, Р. Піментал, Х. Рітчі. Водночас, проблеми соціального захисту і працевлаштування інвалідів в Україні залишаються гострими, що змушує науковців і практиків активно шукати шляхи їх розв'язання. В цьому зв'язку корисним для України є звернення до зарубіжного досвіду.

Мета статті полягає у висвітленні світового досвіду сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, аналізі політики країн з розвинутою ринковою економікою у ставленні до інвалідів як найбільш соціально вразливих громадян суспільства.

Виклад основного матеріалу. Зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є однією з важливих складових системи організації використання і розвитку трудового потенціалу соціально-орієнтованої ринкової економіки. Особливе значення вона має і для України в сучасних умовах соціально-економічного розвитку.

Змушені констатувати, що головне завдання у сфері професійної реабілітації – забезпечення конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці і їх працевлаштування – залишається невирішеним. Чисельність інвалідів працездатного віку нині в Україні перевищила 1,5 млн. осіб. У 2008-2009 рр. рекомендації медико-соціальної експертної

комісії із працевлаштування отримала майже половина з них, однак на початок 2010 р. в Україні в межах законодавчо встановленого роботодавцям нормативу з працевлаштування (4%) працювала трохи більше ніж чверть інвалідів.

Досвід сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в розвинених ринкових системах свідчить про те, що інтеграція цих громадян до сфери трудової діяльності на сьогодні є одним з пріоритетних завдань соціальної політики.

Поширення тенденції до сприяння зайнятості осіб з інвалідністю з одного боку, як складової соціальної політики держави, а з іншого – як економічно доцільного процесу, що має певний ефект завдяки зменшенню витрат на допомогу з інвалідності та, відповідно, зменшенню масштабів бідності серед цієї категорії громадян, свідчить про позитивний результат такої державної політики. Так, за статистикою, в Австралії рівень економічної активності серед чоловіків з інвалідністю складає майже 60%, жінок – 46%, у Великій Британії – 50%, у Німеччині – рівень економічної активності серед людей з тяжкою формою інвалідності – 38%. У Швеції рівень економічної активності серед осіб з інвалідністю складає 68%. В Італії 55 % інвалідів працездатного віку працюють [4, с. 55].

У Франції право інвалідів на працю законодавчо закріплено в 2005 р. Відтоді всі підприємства, на яких працюють понад 20 службовців, повинні приймати на роботу не менше 6% людей з обмеженими фізичними можливостями. Таких підприємств нині у Франції налічується 120 тисяч [7, с. 14]. Законодавчі акти, які стосуються соціального захисту інвалідів у Франції, покликані забезпечити права інвалідів на працю шляхом інтеграції в суспільство і адаптацію до трудової діяльності за допомогою професійної реабілітації, включаючи професійну підготовку, а також створення спеціалізованих робочих місць, надання технічних засобів реабілітації, вільного доступу до житлових і громадських споруд [7, с. 14].

Залежно від практики реабілітаційних заходів, що склалися в країні, вони виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості, як, наприклад, у Фінляндії, Канаді, Англії, Німеччині, Австралії – частина програм знаходиться у віданні Департаменту соціального забезпечення, інша, спеціалізована програма професійної підготовки інвалідів, проводиться структурами Департаменту по працевлаштуванню і у справах молоді [1; 3; 6; 8; 9].

Аналіз наукових джерел засвідчує, що сприяння зайнятості осіб з інвалідністю за кордоном базується на комплексному використанні економічних та організаційних інструментів впливу на роботодавців, самих інвалідів, а також створення та розвитку відповідного інституціонального середовища (табл. 1).

Серед численних напрямків сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в країнах з розвинутою ринковою економікою особлива увага надається професійній орієнтації, професійній підготовці, відновленню трудових і соціальних навичок інвалідів, сприянню працевлаштуванню, створенню спеціалізованих робочих місць, введенню пільгової фінансово-кредитної політики для стимулювання роботодавців, що використовують працю інвалідів, субсидуванню зайнятості інвалідів, квотуванню робочих місць, вдосконаленню законодавства.

Проте в світі йде постійна суперечка щодо доцільності тих або інших заходів, що приймаються державами. Наприклад, серед заходів, покликаних збільшити чисельність зайнятих інвалідів, у багатьох країнах діє концепція квотування державою певного відсотка робочих місць на підприємствах.

Так, наприклад, на кожному підприємстві в Канаді з чисельністю більше 100 осіб чисельність працюючих інвалідів не повинна бути нижчою, ніж

середньостатистичні дані, опубліковані в офіційній статистиці.

Загальна квота для інвалідів на підприємствах Франції – 6%, в Італії та Іспанії – 2%, в Німеччині – 5%, в Австрії – 4% [3, с. 2]. У той же час законодавство США не передбачає мінімальної квоти робочих місць для інвалідів, вважаючи це дискримінацією „навпаки”, тобто по відношенню до інших груп населення.

Доцільно зауважити, що у країнах Євросоюзу та інших країнах, де законодавством передбачені квоти робочих місць для осіб з інвалідністю, існують певні відмінності у відсотковому розмірі квоти. Він залежить переважно від чисельності працівників підприємства, ситуації на ринку праці та форми власності підприємства (табл. 2).

Більшість країн Західної Європи, США, Канади останніми роками були змушені провести скорочення фінансування низки соціальних заходів. Акценти фінансування перенесені з соціальних виплат на „активні напрями” політики зайнятості інвалідів, серед яких найбільш дієвою є професійно-соціальна реабілітація.

Таблиця 1 – Зарубіжні системи сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями

Стимулювання роботодавців	Інституціональне забезпечення	Система пільг для працюючих інвалідів
<ul style="list-style-type: none"> – відмова від квот за умови реалізації заходів, спрямованих на працевлаштування та сприяння кар’єрному зростанню працівників з інвалідністю; – стимулюючі преміальні виплати за кожного інваліда, найнятого понад мінімальну квоту; – компенсація витрат на створення (переобладнання) робочих місць для інвалідів; – надання роботодавцю протягом 2-х років гарантованої субсидії у розмірі оплати праці інвалідів при проведенні їх реабілітації; – надання пільг з оподаткування роботодавців при прийомі на роботу інваліда (розмір пільг залежить від ступеня тяжкості захворювання інваліда та від досвіду його роботи); – надання державних субсидій на оплату праці працівника з інвалідністю в розмірі 50% заробітку такого працівника протягом усього періоду його зайнятості. 	<ul style="list-style-type: none"> – організація пошуку фахівцями служби зайнятості вакансій для інвалідів; – створення спеціалізованого банку даних для осіб, які пройшли професійну реабілітацію з одночасним їх працевлаштуванням; – реалізація довгострокових цільових програм, що передбачають отримання молодими інвалідами професійно-технічної або вищої освіти; – організація консультування з приводу професійної підготовки, професійної реабілітації та працевлаштування; – створення спеціальних реабілітаційних курсів, обладнання робочих і навчальних місць з урахуванням індивідуальної нозології інваліда; – організація навчання працівника-інваліда на робочому місці. 	<ul style="list-style-type: none"> – надання економічних гарантій для осіб з обмеженими фізичними можливостями (імунітету відносно звільнення, забезпечення права на додаткову оплачувану відпустку, можливості роботи в одну зміну); – регламентування умов праці осіб з інвалідністю, матеріальне заохочення праці осіб з інвалідністю на рівні з іншими працівниками через систему колективно-договірних відносин; – спільне навчання студентів-інвалідів та інших осіб; – надання фінансових пільг і додаткових субсидій для студентів-інвалідів; – застосування новітніх технологій навчання осіб з інвалідністю з урахуванням нозології інвалідності; – сприяння у працевлаштуванні на звичайному виробництві в спеціально створених умовах та в спеціальних цехах (майстернях, дільницях); – підвищення кваліфікації та навчання осіб з інвалідністю; – застосовування дистанційної форми зайнятості інвалідів; – застосування знижених норм виробітку для найскладніших категорій осіб з інвалідністю; – адаптація робочого або навчального місця до особливих індивідуальних потреб інваліда; – надання можливості для медичного обстеження, оцінки трудових можливостей.

Складено автором за [1; 3; 6; 8; 9; 11; 13].

Законодавством Польщі передбачено звільнення від сплати до пенсійного фонду роботодавців, у яких працює 6% інвалідів від загального числа працівників. Окрім того, роботодавець має можливість отримати фінансову допомогу з Фонду реабілітації інвалідів для організації відповідних робочих місць [2, с. 68-70].

Найпоширенішою формою гнучких трудових відносин за участю осіб з обмеженими фізичними можливостями, яка почала втілюватися ще в 60-х роках минулого століття, є скорочений о часу працівників-інвалідів стосується робочого дня або тижня [11; 13].

В останні десятиліття підхід до політики працевлаштування, організації праці і трудових відносин у розвинених країнах з ринковою економікою зазнає суттєвих змін. Значні організаційні зміни в формах зайнятості пов'язані з виникненням і реалізацією дистанційної зайнятості (виконання роботи поза робочим місцем – вдома, в офісі чи вдома у замовника або партнера, в бібліотеці, Інтернет-клубі). Передумовою виникнення цієї форми праці став розвиток комунікаційних технологій, що дозволив здійснювати ефективну комунікацію працівника з робочим місцем (колегами, менеджерами, замовниками) на відстані (за допомогою телефону, факсу, мережі Інтернет).

Таблиця 2 – Порівняльний аналіз систем квотування робочих місць для осіб з інвалідністю

<i>Принцип диференціації</i>	<i>Зарубіжні країни</i>	<i>Україна</i>
Залежно від чисельності працівників	Німеччина, Франція, Угорщина – на підприємствах більше, як із 20 працівниками; робочий час, який реалізується у формі скороченого робочого дня, робочого тижня, місяця або року. Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що найчастіше скорочення робочого часу 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

Складено автором за [2; 3; 9].

Спираючись на результати досліджень А.М. Колота [5] щодо переваг і недоліків використання дистанційної зайнятості та беручи до уваги особливості осіб з обмеженими фізичними можливостями як суб'єктів соціально-трудова відносин, відмітимо, що як одна з форм зайнятості осіб з інвалідністю, дистанційна зайнятість має низку суттєвих переваг: знижуються перешкоди для осіб із значними вираженими ознаками інвалідності, пов'язані з небажаними контактами в офісі; працівнику-інваліду з обмеженою мобільністю не потрібно долати труднощі, щоб дістатися до місця

роботи; працівник залишається в колі сім'ї і має більші можливості для вирішення проблем зі здоров'ям; є можливість для самостійного регулювання часу перерв протягом робочого дня відповідно до потреб, обумовлених станом здоров'я; значні можливості для реалізації власної економічної незалежності, зміцнення або набуття нових ділових і соціальних контактів, знайомств.

Узагальнюючи зарубіжний досвід сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, можна зробити наступні висновки.

Провідна роль у формуванні умов для залучення інвалідів до сфери зайнятості належить державі, при цьому політика держави відносно осіб з фізичними вадами будується на рівноправності та гарантіях спеціальних прав для забезпечення їх життєдіяльності. У країнах розвинутої ринкової економіки держава є потужним регулятором розвитку трудового потенціалу суспільства, в тому числі осіб з обмеженими фізичними можливостями. Програми державного регулювання зайнятості осіб з фізичними вадами ґрунтуються на використанні механізму економічної заінтересованості роботодавців у створенні та збереженні робочих місць для інвалідів.

Залежно від соціально-економічної ситуації в різних країнах діють ті або інші економічні важелі, які мають на меті залучення інвалідів до сфери зайнятості: гнучка система квотування робочих місць, резервування певних видів діяльності, створення спеціалізованих цехів і майстерень.

З метою сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями уряди держав із розвинутою соціально орієнтованою ринковою економікою використовують різноманітні заходи щодо найму чи збереження зайнятості цієї категорії громадян. Це, зокрема, матеріальне стимулювання (дотації) для роботодавців, які наймають осіб з інвалідністю понад мінімальну квоту; надання дотацій роботодавцям з метою компенсації заробітної плати працівників з інвалідністю; створення податкових пільг для роботодавців, пільг при сплаті внесків на соціальне страхування; використання соціально-психологічних стимулів для заохочення роботодавців до найму осіб з інвалідністю; надання дотацій та субсидій роботодавцям для облаштування та технічного обслуговування робочих місць для працівників з інвалідністю.

Підвищенню ефективності працевлаштування осіб з інвалідністю сприяє тісний зв'язок між службами з питань зайнятості інвалідів і роботодавцями, який реалізується через розвинуту систему структур, що займаються виключно питанням сприяння зайнятості інвалідів – бюро зайнятості, центри професійної реабілітації та зайнятості інвалідів, підрозділи чи структури служби зайнятості, які займаються працевлаштуванням цієї категорії громадян.

Гнучкі трудові відносини та відповідні форми працевлаштування, такі як скорочений робочий час, дистанційна зайнятість як спосіб розв'язання проблем працевлаштування осіб з інвалідністю мають успішне застосування в зарубіжній практиці. Переваги дистанційної форми зайнятості і розвиток телекомунікаційних технологій дають підстави для пропозиції активного її використання в якості варіанта працевлаштування для осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні.

Висновки. Підсумовуючи викладене вище, можна зробити висновок, що сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями є складним процесом, організація якого потребує правильного вибору форм та методів, а також конкретних інструментів, здатних забезпечити узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників-інвалідів.

Список літератури

1. Байгереев М. Нидерланды: суть реформы социальной защиты – в стимулировании трудовой активности / М. Байгереев // Человек и труд. – 2004. – № 1. – С. 41–46.
2. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід. / Відп. ред. О. Палій / Сергій Богданов. – Київ: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2002. – 93 с.
3. Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні / Ганна Гаврюшенко // Соціальний захист. – 2005. – № 11. – С. 27–28.
4. Кір'ян Т.М. Організація професійної реабілітації та зайнятості інвалідів / Т.М. Кір'ян // Забезпечення прав інвалідів – важлива умова їх інтеграції в сферу праці. Матеріали міжнародного семінару 26-27 травня 2008 р., м. Євпаторія, АР Крим. – К.: Соцінформ, 2008. – С. 54–57.
5. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 [5] с.
6. Некипелов Д.С. Этнические меньшинства и инвалиды на рынке труда: зарубежный опыт / Д.С. Некипелов // Труд за рубежом. – 1998. – № 1 (37). – С. 61–74.
7. Соціальна інтеграція – через зайнятість // Людина і праця. – 2009. – № 5. – С. 14.
8. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід (монографія / В.М. Новіков, Н.П. Сітнікова, Л.А. Мусіна, В.В. Семенов; за ред. д.е.н., проф. В.М. Новікова. – НАН України. Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 253 с.
9. Цыганов М.Е. Интеграция инвалидов в сферу занятости: опыт стран Евросоюза / М.Е. Цыганов // Труд за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 28–56.
10. Ярская-Смирнова Е.Р. Социальная работа с инвалидами / Е.Р. Ярская-Смирнова, Э.К. Наберушкина. – СПб.: Питер, 2004. – 316 с.
11. Mark Priestley. Adults only: Disability, Social Policy and the Life Course Jnl Soc. Pol., 29, 3, 421-439 Printed in the United Kingdom. 2000 Cambridge University Press.
12. New Deal for Disabled People: Survey of Employers, Dewson S, Ritchie H, Meager N. Research Report DWPRR 301, Department for Work and Pensions, 2005.
13. Pimental Richard. The return to work process: a case management approach. Chatsworth, California. – 1995 – 144 p / Editors: Barbara Wexler and Lee Wright / Copyright 1995 by Milt Wright & Associates, Inc.

А. Заярнюк

Зарубежный опыт содействия занятости инвалидов

Статья посвящена исследованию зарубежного опыта содействия занятости инвалидов. Анализируются зарубежные системы содействия занятости инвалидов. Предложены пути содействия занятости инвалидов с учетом зарубежного опыта.

О. Заярнюк

Foreign experience of invalids employment support

The article is devoted to researching of foreign experience of invalids employment support. The foreign systems of invalids employment support are analysed. The ways of assistance of invalids employment on the base of foreign experience are offered.

Одержано 14.10.11