

# Держава, роботодавці, особи з інвалідністю: шляхи співпраці

**І. ТЕРЮХАНОВА,**  
кандидат економічних наук  
**Н. СТУЛЬПІНАС**  
**О. ТЕРЕЩУК**

*НДІ праці і зайнятості населення*  
**Міністерства соціальної політики України і НАН України**  
**м. Київ**

*В статті надана оцінка ставлення роботодавців до зайнятості осіб з інвалідністю, виявлені основні проблеми та розроблені пропозиції щодо підвищення ролі роботодавців у забезпеченні осіб з інвалідністю гідною працею.*

*В статье дана оценка отношения работодателей к занятости лиц с инвалидностью, обозначены основные проблемы и разработаны предложения по повышению роли работодателей в обеспечении лиц с инвалидностью достойной работой.*

*The article views the evaluation of employers on employment of persons with disabilities, basic problems are described and proposals are given for enhancing the role of employers in providing people with disabilities with decent work.*

Ключові слова: особи з інвалідністю, роботодавці, проблеми, заходи.

**П**остановка проблеми. Останнім часом в Україні все більше уваги приділяється питанням інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство. Особливої актуальності ці питання набувають у зв'язку з ратифікацією Україною у грудні 2009 р. Конвенції ООН про права інвалідів. Цим актом Україна приєднується до держав, які беруть на себе зобов'язання щодо забезпечення повного і рівного користування людьми з інвалідністю усіма правами людини та основоположними свободами для сприяння їхньої участі у громадському, політичному, економічному, соціальному і культурному житті при рівних можливостях\*. Особлива роль у соціальній інтеграції інвалідів належить участі інвалідів у сфері праці, яка найбільшою мірою забезпечує реалізацію їхніх потреб та можливостей.

Визначені Конвенцією завдання можна вирішити лише в умовах ефективної співпраці усіх соціальних партнерів та зацікавлених сторін, які задіяні у процесі реалізації прав інвалідів — органів соціального захисту, служби зайнятості, а також роботодавців, які найбільше впливають на забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю. Саме від роботодавців, їх можливостей, бажання залежить у кінцевому результаті створення необхідних умов для забезпечення інвалідів гідною працею, яка б відповідала усім вимогам осіб з інвалідністю та

приносила користь і самому роботодавцю, і суспільству в цілому.

**Метою статті** є розробка пропозицій щодо підвищення ролі роботодавців у забезпеченні осіб з інвалідністю гідною працею з урахуванням думки самих роботодавців з питань зайнятості осіб з інвалідністю на вітчизняних підприємствах.

**Виклад основного матеріалу.** Незважаючи на значні зусилля держави щодо забезпечення осіб з інвалідністю роботою, рівень зайнятості цієї категорії населення залишається відносно невеликим. Так, у 2009 р., за даними державної статистичної звітності, чисельність зайнятих осіб з інвалідністю становила 362,0 тис. осіб, що на 9,0 тис. менше, ніж у попередньому році і на 6,4 тис. менше, ніж у 2007 р. Частка зайнятих у чисельності дорослих інвалідів становила у 2009 р. 15,2% проти 15,5% у 2008 р. і 15,4% у 2007 р.

Проведене НДІ праці і зайнятості населення дослідження дозволило виявити думку вітчизняних роботодавців з усіх регіонів України щодо можливостей розширення зайнятості осіб з інвалідністю.

Досліджувалась думка роботодавців з таких питань:

1. Які заходи здійснюються роботодавцями для поліпшення зайнятості інвалідів?
2. Що заважає роботодавцям надавати дієву активну підтримку інвалідам у працевлаштуванні?

\* Конвенція ООН про права інвалідів. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 61/106, прийнята на шістдесят першій сесії ГА ООН. — 40 с.

3. Якої допомоги очікують роботодавці у питаннях працевлаштування осіб з інвалідністю?

4. Яку роль можуть відігравати роботодавці у розширенні можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю?

З отриманих відповідей були зроблені наступні висновки.

1. В Україні роботодавці поки що не виявляють достатньої активності щодо працевлаштування людей з інвалідністю, що стримує розширення зайнятості цієї категорії населення. Переважна більшість роботодавців зорієнтована лише на виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю (так вважають респонденти з 81,5% регіонів), користуються пільгами від уряду та послугами державної підтримки (33,3% регіонів), відповідають на запити (18,5% регіонів). І лише респонденти з 14,8% регіонів відповіли, що роботодавці розвивають бізнес із залученням людей з інвалідністю.

Поширеною є думка, що роботодавці укладають трудові угоди з людьми з інвалідністю виключно з метою уникнення штрафних санкцій держави за невиконання нормативу з працевлаштування вказаної категорії населення. Про це свідчить переважання серед відповідей респондентів таких оцінок участі роботодавців у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю: «на жаль, переважна більшість роботодавців не розробляє додаткових заходів для поліпшення зайнятості інвалідів» (Черкаська область); «на жаль, в основному, співпраця роботодавців з інвалідами здійснюється з метою уникнення негативних

наслідків від невиконання нормативу з працевлаштування інвалідів» (Тернопільська область); існує також думка, що «система штрафів та фінансових санкцій є надто жорсткою і потребує законодавчого послаблення для роботодавців» (Закарпатська область).

2. За даними дослідження, в Україні працевлаштувати людей з інвалідністю роботодавцям заважають такі фактори: недосконале законодавство (так вважають респонденти 63,0% регіонів), думка про те, що особи з інвалідністю мають обмежені трудові можливості (59,3% регіонів), що найом таких людей призведе до проблем (44,4% регіонів) і що відповідальність за працевлаштування інвалідів лежить на уряді (14,8% регіонів). Поширені також такі побоювання: низька продуктивність праці людей з інвалідністю (респонденти з 66,7% регіонів), складнощі при звільненні таких працівників (37,0% регіонів), додаткові витрати, зумовлені наймом осіб з інвалідністю (22,2% регіонів), поради чи послуги спеціалістів з організації праці інвалідів є недоступними або їх складно знайти (18,5% регіонів) (рис. 1).

Роботодавці додатково виділяють такі проблеми:

- стійке упереджене ставлення та негативні стереотипи, пов'язані з працевлаштуванням інвалідів (АР Крим, Дніпропетровська, Чернігівська області);
- недостатня кваліфікація людей з інвалідністю, обумовлена складністю здобування професійної освіти (АР Крим); низька продуктивність праці лю-



Рис. 1. Проблеми, які заважають роботодавцям надавати активну підтримку особам з інвалідністю у працевлаштуванні, %

дей з інвалідністю, неспроможність працювати на рівні з усіма (Житомирська область);

- на законодавчому рівні не створено реальних умов (стимулів) як щодо зацікавлення осіб з інвалідністю у працевлаштуванні, так і щодо зацікавлення роботодавців залучати до праці цю категорію працівників;

- недостатня просвітницька та інформаційно-роз'яснювальна робота у суспільстві щодо рівних прав та можливостей інвалідів у сфері зайнятості та суспільному, у тому числі трудовому житті (Закарпатська область);

- додаткові витрати на створення або пристосування робочого місця для особи з інвалідністю (Полтавська, Хмельницька області); наприклад, чинні положення щодо надання роботодавцям дотацій на працевлаштування інвалідів за направленням державної служби зайнятості передбачають занадто складний механізм їх отримання, що є вкрай слабким стимулом для роботодавців (Закарпатська область);

- відсутність пропозицій роботодавців щодо надомної праці для людей з інвалідністю (Закарпатська, Одеська, Полтавська, Черкаська області);

- завищені вимоги роботодавців до людей з інвалідністю (Одеська область);

- недостатня зацікавленість роботодавців у прийомі на роботу, особливо інвалідів з важкими вадами (Харківська область);

- існування у роботодавців негативних стереотипів, пов'язаних з працевлаштуванням інвалідів (АР Крим, Дніпропетровська, Закарпатська, Івано-Франківська, Одеська, Полтавська, Хмельницька області), а також думки, що працевлаштування вказаної категорії — виключно державна проблема (АР Крим, Волинська, Чернігівська області);

- недостатність стимулювання роботодавців, у тому числі у формі надання податкових пільг при забезпеченні роботою осіб з інвалідністю.

3. За даними дослідження, в Україні роботодавці очікують такої допомоги у питаннях працевлаштування: насамперед це направлення на роботу підходящих осіб (респонденти 81,5% регіонів), подальша підтримка після працевлаштування (55,6% регіонів), правове зобов'язання працевлаштовувати інвалідів (44,4% регіонів), фінансова допомога та поради щодо безпеки, доступності, пристосування робочих місць (40,7% регіонів відповідно).

Крім цього, на думку роботодавців, у регіонах розширенню працевлаштування осіб з інвалідністю сприяли б:

- законодавчо гарантовані пільги (Житомирська, Закарпатська, Чернігівська області);

- розроблення нових стимулюючих заходів для роботодавців (Запорізька, Тернопільська області);

- безперешкодний доступ до приміщень (Житомирська область);

- підвищення мотивації роботодавців працевлаштовувати людей з інвалідністю (Закарпатська область);

- більш конкретизована професійна характеристика осіб з інвалідністю органами охорони здоров'я (МСЕК) і оцінка можливості роботи інваліда на підприємстві (Івано-Франківська область);

- фінансова допомога малим підприємствам з чисельністю працівників до 8 осіб на розширення підприємства і на створення робочих місць для осіб з інвалідністю (м. Севастополь).

4. Результати проведеного дослідження свідчать, що активність роботодавців щодо розширення можливостей для працевлаштування людей з інвалідністю має відігравати як пряму роль — найом та навчання на робочому місці з працевлаштуванням на підприємстві (так вважають респонденти з 85,2% регіонів), збереження роботи, повернення до роботи (51,6% регіонів), навчання персоналу, розвиток можливостей (33,3% регіонів), так і непряму роль — допомога людям з інвалідністю у малому бізнесі (51,6% регіонів), пропагування ідеї працевлаштування інвалідів серед інших роботодавців (40,7% регіонів), поради навчальному центру (29,6% регіонів) (рис. 2).

Причому респонденти з АР Крим, Запорізької, Тернопільської областей відзначають, що обов'язковою умовою виконання роботодавцями всіх вказаних ролей — як прямих, так і непрямих — є заохочувальні заходи держави. Саме державі належить провідна функція у заохоченні роботодавців брати на себе вказані ролі (на думку респондентів Закарпатської області).

Багато регіонів пов'язують найбільші перспективи розширення працевлаштування інвалідів з навчанням на робочому місці та подальшим працевлаштуванням.

На думку роботодавців Полтавської області, позитивним є «працевлаштування осіб з інвалідністю з урахуванням особливих потреб кожної зазначеної особи з попереднім навчанням безпосередньо на робочому місці. В разі набуття особою групи інвалідності в період працевлаштування на підприємстві, установі, організації необхідно забезпечити збереження за особою робочого місця зі створенням умов для подальшої роботи з урахуванням висновків МСЕК, зокрема шляхом пристосування робочого місця або переведення на іншу роботу, яку особа здатна виконувати. Доцільно дозволити обласним осередкам Фонду соціального захисту інвалідів оплачувати навчання на робочому місці з подальшим працевлаштуванням на цьому підприємстві».

**Висновки.** Проведене дослідження дозволило виділити такі пропозиції роботодавців щодо підвищення їх ролі у вирішенні питань забезпечення осіб з інвалідністю гідною працею:

- розробити більш гнучкий механізм квотування та бронювання робочих місць для осіб з інвалідністю (АР Крим, Донецька, Київська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська області, м. Севастополь); в тому числі окремо для підприємств бюджетної сфери та приватного бізнесу (наприклад, у Миколаївській області розпорядженням голови обласної державної адміністрації встановлено 10%-ву квоту на працевлаштування осіб з інвалідністю в органах виконавчої влади, що значно розширило можливості вказаної категорії населення);

- диференціювати розмір штрафних санкцій до Фонду соціального захисту інвалідів за невиконання нормативу працевлаштування інвалідів залежно від:

- галузі економіки (Дніпропетровська, Донецька області);

- категорій осіб з інвалідністю, наприклад, молодь, жінки, особи передпенсійного віку або тяжкості фізичних вад осіб з інвалідністю;

- терміну роботи, продуктивності та режиму праці осіб з інвалідністю (Харківська область);

- розробити механізм стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів. Причому на його необхідності наголошують респонденти з 13 ре-

гіонів України, тобто половина. Головними пропозиціями є:

- дотації на компенсацію заробітної плати інвалідів, прийнятих понад встановлений норматив;

- дотації на покриття видатків, пов'язаних з придбанням спеціального устаткування, обладнання і переоснащенням робочих місць інвалідів;

- дотації на покриття видатків, пов'язаних з проведенням професійного навчання, перепідготовки або підвищення кваліфікації людей з інвалідністю на виробництві (Закарпатська, Харківська області);

- дотації на оплату індивідуальних помічників з числа працівників підприємств, які допомагатимуть інвалідам адаптуватись на звичайному робочому місці;

- податкові преференції та пільги при сплаті внесків на соціальне страхування за працівників-інвалідів (Харківська, Закарпатська області), наприклад, зменшення нарахування до цільових фондів на фонд оплати праці людей з інвалідністю (Закарпатська, Івано-Франківська, Миколаївська, Хмельницька, Чернівецька області), зниження податку на прибуток (Чернігівська область);

- запровадити компенсації роботодавцям втрачені частини доходів внаслідок нижчої продуктивності праці зайнятих інвалідів (АР Крим, Івано-Франків-

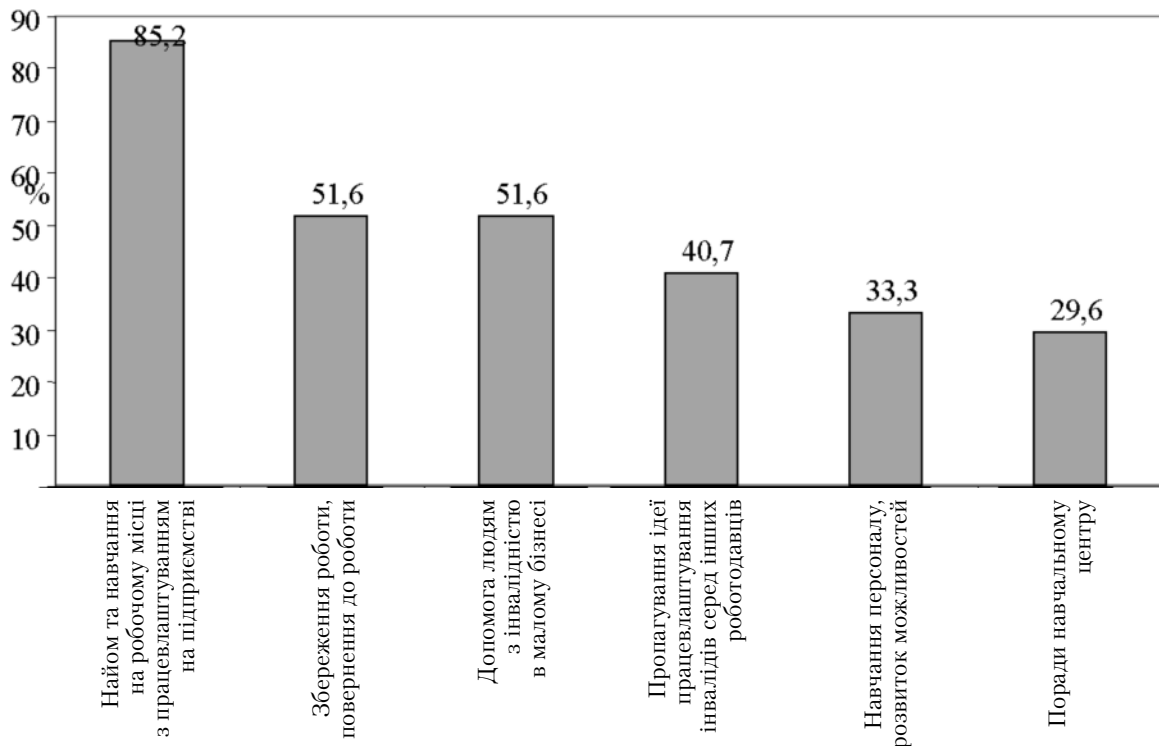


Рис. 2. *Заходи активної політики роботодавців щодо розширення можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю, %*

ська, Кіровоградська, Рівненська, Тернопільська, Харківська, Хмельницька області);

➤ дотації на оплату послуг консультантів з працевлаштування, які допомагають інвалідам працевлаштовуватись на звичайні робочі місця (Закарпатська область);

➤ компенсувати кошти, витрачені на придбання матеріалів, необхідних для роботи на конкретному робочому місці (м. Севастополь);

➤ субсидії на оплату послуг індивідуальних помічників для інвалідів, які потребують підтримки або супроводу на робочому місці (Закарпатська та Харківська області);

➤ надавати субсидії на заробітну плату у перший рік роботи інваліда, податкові пільги на кожну нову прийняту на роботу особу з інвалідністю (Вінницька область);

➤ компенсувати витрати підприємства на транспортування особи з інвалідністю до робочого місця, організоване за місцем його проживання (м. Севастополь);

● посилити відповідальність роботодавців за ігнорування реєстрації в обласному відділенні Фонду та зняття з обліку з поважних причин; посилити відповідальність за невиконання обов'язку зі сплати адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу з працевлаштування інвалідів (Івано-Франківська, Дніпропетровська, Житомир-

ська, Кіровоградська, Полтавська, Тернопільська, Херсонська області);

➤ спростити механізм надання позик та дотацій роботодавцям (Дніпропетровська область), в тому числі дотацій роботодавцям за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів для працевлаштування осіб з інвалідністю за направленням служби зайнятості (Полтавська область);

➤ застосовувати до роботодавців адміністративні санкції за необґрунтовану відмову у працевлаштуванні осіб з інвалідністю на заявлені у центрі зайнятості вакансії (наприклад, респонденти Черкаської області пропонують їх у розмірі до 10 неоподаткованих мінімумів доходів громадян; Миколаївська область – від 100 до 300 неоподаткованих мінімумів); за недотримання умов праці (Закарпатська область);

➤ провести інформаційну кампанію серед роботодавців з метою усунення негативних стереотипів у сфері працевлаштування інвалідів (АР Крим);

➤ вирішити питання щодо надання безповоротної фінансової допомоги роботодавцям, у яких працює менше 8 осіб, на створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (Сумська область).

Реалізація зазначених пропозицій дозволить збільшити активність та посилити відповідальність роботодавців у питаннях забезпечення людей з інвалідністю гідною працею нарівні з іншими.



## Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудоких відносин, ринкових перетворень тощо.

**Періодичність виходу — 8 номерів на рік.**

**Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати**

**Україна:**  
**Аспекти праці**  
Індекс — 74541

**Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2011 р.:**  
на півроку — 40 грн 38 коп.  
на квартал — 20 грн 19 коп.