

УДК 331.583(477)

Верховод І.С.,
к.е.н., доцент кафедри економіки,
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького, м. Мелітополь

ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ ІНВАЛІДІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті проаналізовано динаміку створення нових робочих місць для інвалідів в Україні, наведено дані соціологічного дослідження щодо застосування на підприємствах праці інвалідів та запропоновано заходи з покращення стану зайнятості та працевлаштування інвалідів.

Ключові слова: працевлаштування інвалідів, робочі місця для інвалідів, роботодавці, економічні методи стимулювання.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Верховод И.С.

В статье проанализирована динамика создания новых рабочих мест для инвалидов в Украине, приведены данные социологического исследования по применению на предприятиях труда инвалидов и предложены меры по улучшению состояния занятости и трудоустройства инвалидов.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов, рабочие места для инвалидов, работодатели, экономические методы стимулирования.

THE EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES AT ENTERPRISES

Verkhovod I.

In the article the dynamics of setting up new working posts for disabled people in Ukraine has been analyzed, the data of sociological research as to using disabled peoples work at enterprises have been given, and some steps in improving the disabled peoples employment and job placement condition have been propounded.

Keywords: employment of disabled people, jobs for disabled people, employers and economic incentives.

Постановка проблеми. Соціальний захист і реалізація прав людини в сфері праці є ознакою будь-якого демократичного суспільства, країни з соціально орієнтованою економікою. Стратегічний курс на побудову соціальної правової держави, інтегрованої у світовий економічний простір, що обрала Україна, потребує наближення вітчизняної гуманітарної політики

до соціальних стандартів, які застосовуються у світовій практиці відносно різних категорій населення і спрямовані на забезпечення гідного життя людини. Однією з категорій, яка є певним індикатором рівня соціальної зрілості держави і суспільства, є інваліди. Забезпечення соціально-професійної реабілітації та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними та психічними можливостями в Україні є вкрай важливим, особливо через зростання чисельності інвалідів та низький рівень зайнятості дорослих інвалідів – 15,4%.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі теоретико-методичні питання досліджуваної проблеми розглядались відомими зарубіжними вченими Г. Беккером, Е. Дюркгеймом, Г. Слезингером, Б. Генкіним, В. Роїком та ін. Вагомий внесок у дослідження соціально-економічних проблем ринку праці, питань дискримінації окремих категорій громадян в процесі працевлаштуванні здійснили такі вітчизняні вчені, як О. Амоша, Д. Богиня, О. Грیشнова, Н. Борецька, Т. Кір'ян, А. Колот та інші. Для практики соціально-професійної реабілітації інвалідів, вирішення питань їх працевлаштування та зайнятості значущими є розробки таких українських вчених і соціальних працівників, як В. Андрієнко, А. Боровських, О. Вірич, К. Дубич, Л. Колешня, Ю. Куліков та ін.

Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються проблеми стимулювання створення робочих місць для осіб з обмеженими фізичними можливостями на вітчизняних підприємствах.

Мета. Створення для інвалідів нових робочих місць є актуальним, оскільки взаємопов'язане з вирішенням багатьох питань: зайнятості та раціонального працевлаштування, створення сприятливого соціально-психологічного клімату не тільки серед інвалідів, але й в усьому суспільстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Програмні показники створення нових робочих місць для інвалідів були закладені в Національній програмі професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими

фізичними можливостями на 2001 – 2005 роки [1], де планувалося збільшити число працюючих з обмеженими фізичними можливостями до 401,4 тис осіб, у т. ч. шляхом створення не менше, ніж 12,5 тис. нових робочих місць за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів. За 2001 – 2005 рр. було створено 10 996 робочих місць для інвалідів, що менше запланованого у Національній програмі показника (12 500 робочих місць) на 12%.

Вирішенню проблеми працевлаштування інвалідів сприяла реалізація Державної програми зайнятості населення на 2006 – 2009 роки та Державної програми розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 р. [2].

У зв'язку з актуальністю проблеми працевлаштування та зайнятості інвалідів в Україні науковцями НДІ праці і зайнятості населення за нашою участю було проведено вибіркове обстеження підприємств різних форм власності щодо оцінки рівня та можливостей використання праці інвалідів [3, с. 122]. В анкетуванні взяли участь 1429 підприємств різних галузей і форм власності. З усіх обстежених 45 роботодавців (10,4%) не задоволені рівнем та можливостями використання праці інвалідів на своєму підприємстві. Основні причини такого становища та заходи, які роботодавці пропонують для посилення своєї зацікавленості у підвищенні рівня та можливостей використання праці інвалідів, можна умовно поділити на чотири групи підприємств.

I група – акцентує увагу на неможливості використання праці інвалідів по основних професіях на своїх підприємствах через специфіку технологічних процесів, важкі та шкідливі умови праці, інтенсивність виробництва, тому пропонує переглянути чотирьохвідсотковий норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів. Таких підприємств найбільше – 30, або 66,6% від усіх обстежених.

II група – незадоволена рівнем використання праці інвалідів через відсутність економічних стимулів з боку держави. Таких підприємств, згідно з дослідженням, було 5 (11,1%). Шляхами вирішення проблеми визначено:

дотацій на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів;
допоміжних інвестицій та безповоротної фінансової допомоги на закупівлю обладнання, сировини, розширення асортименту продукції;
податкових пільг підприємствам, які створюють нові робочі місця для інвалідів понад встановлений норматив.

III група – це підприємства громадських організацій інвалідів, які не задоволені рівнем використання праці інвалідів через організацію виробництва. Таких підприємств було 5 (11,1%). Ними пропонується:

збільшити обсяги виробництва та збуту продукції, підвищити заробітну плату на підприємстві;
завершити технічне переоснащення виробництва, створити належні санітарно-гігієнічні умови праці;
забезпечити підприємства УТОГ, УТОС замовленнями за державні кошти.

IV група – незадоволена рівнем використання праці інвалідів через недостатню співпрацю з ними державних установ з питань працевлаштування інвалідів. Таких підприємств теж 5 (11,1%). Ними запропоновано:

проводити кілька разів на рік ярмарків вакансій для інвалідів;
проводити навчання інвалідів за новими конкурентоспроможними професіями відповідно до вимог МСЕК про умови праці за рахунок державних коштів;
зобов'язати районні центри зайнятості, обласні та міські відділення Фонду соціального захисту інвалідів виконувати заявки підприємств для працевлаштування інвалідів.

Враховуючи існуючі проблеми зайнятості, працевлаштування інвалідів, створення для них робочих місць і перспективи розвитку цих процесів, пропонуємо впровадження наступних заходів:

1. Врахування при прогнозуванні створення нових робочих місць для інвалідів у регіональному розрізі таких показників, як: чисельність інвалідів, які бажають працювати в регіональному розрізі; чисельність інвалідів у розрахунку на 1000 населення в регіональному розрізі; рівень безробіття серед інвалідів у регіональному розрізі; чисельність дорослих інвалідів у регіональному розрізі.

2. Збільшення кількості нових робочих місць для інвалідів на умовах домашньої праці; створення відповідних умов для такої роботи, забезпечення інвалідів необхідними матеріалами та застосування нових схем реалізації продукції, яку виробляють інваліди вдома. Внаслідок цього особливої актуальності набувають питання розвитку малого бізнесу серед інвалідів з відповідним супроводженням цього процесу.

3. Збільшення кількості робочих місць для інвалідів, які працюють за тимчасовою угодою.

4. Подолання невідповідності між потребами інвалідів та вимогами роботодавців щодо працюючих інвалідів, про що свідчить значна кількість вільних робочих місць для інвалідів на кінець року за даними Державної служби зайнятості в таких областях, як Дніпропетровська, Донецька, Харківська. Ця невідповідність проявляється в тому, що роботодавці пропонують інвалідам некваліфіковану роботу і відповідно низький рівень оплати праці, який не влаштовує інвалідів; а також невідповідності виявляються з причини низького рівня кваліфікації інвалідів, що не влаштовує роботодавців.

5. Зменшення кількості підприємств, які не виконали норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів та не сплатили штрафні санкції за його невиконання до відділень Фонду соціального захисту інвалідів.

6. Зменшення кількості підприємств, які взагалі не звітують за формою №10-П до відділень Фонду соціального захисту інвалідів.

7. Подолання розриву між кількістю робочих місць, що повинні бути створені підприємствами, та чисельністю інвалідів, які фактично працюють на цих підприємствах.

8. Розширити інформацію щодо витрачання коштів Фонду соціального захисту інвалідів за статтями витрат (наприклад, на надання цільових позик на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів, дотації роботодавцям на створення та атестацію спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів).

Заслуговує на увагу досвід Польщі щодо діяльності і структури такого ж, як наш, фонду. Існує він як банківська система і має потужний фінансовий потенціал, який складає понад 500 млн. доларів. Працює чітка система відтворення коштів і структура їх видатків наглядовими радами. Забезпечує надходження коштів до Фонду за невиконання нормативів працевлаштування інвалідів податкова поліція. Сам фонд є справді можновладним. Він наділений справді сильними повноваженнями у захисті інвалідів. Саме положення про фонд, його структуру, мету, обов'язки, напрями роботи, фінанси складає окремий великий розділ закону про захист інвалідів. Це дає можливість уникнути спроб невиконання вимог фонду, як це має місце у нас. Адже всі статті мають силу закону. В Україні ці проблеми щойно назрілі. Це надає особливої принадності, а водночас і відповідальності за розвиток і діяльність Фонду соціального захисту інвалідів.

Важливою складовою механізму фінансування є бюджетні асигнування на реалізацію державної програми соціального захисту інвалідів. Від стану доходної частини державного та місцевих бюджетів залежить надання інвалідам пільг та компенсацій, передбачених законодавством України [4], а також рішеннями місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Розглянуті джерела не дозволяють вирішувати реабілітаційні програми в повному обсязі. Тому при формуванні фінансового механізму слід використовувати кошти інших фондів, зокрема, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Це можна обґрунтувати тим, що платниками до названого Фонду є всі роботодавці та майже всі працюючі, як застраховані особи, з яких далеко не всі бувають безробітними. Водночас нагадаємо, що майже 80% інвалідів – це інваліди праці, котрі під час трудової діяльності постійно сплачували страхові внески до названого Фонду. Тому вони мають право, як колишні платники страхових внесків, на одержання всіх без виключення послуг і допомоги нарівні зі здоровими, але безробітними громадянами. Тобто, на одержання психологічної підтримки, послуг з професійної орієнтації на професійне та фахове навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації та працевлаштування, шляхом створення для них робочих місць саме за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Слід передбачити порядок надання роботодавцеві дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних із названого Фонду. Для цього потрібно доповнити пунктом про першочергове право на одержання дотації тим суб'єктам господарювання, котрі постійно виконують нормативи з працевлаштування інвалідів.

Отже, для фінансування системи психологічної підтримки, професійної орієнтації, професійного навчання, працевлаштування та зайнятості інвалідів потрібно залучити кошти Фонду соціального захисту інвалідів, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили

втрату працездатності, бюджетні кошти, передбачені для виконання реабілітаційних програм, кошти державного бюджету на пенсійне забезпечення, кошти місцевих бюджетів, благодійних організацій, громадських організацій інвалідів тощо [5, с. 96 – 99].

На сучасному етапі для вирішення довгострокових, великомасштабних реабілітаційних програм слід використовувати всі можливі джерела фінансування, класифікація яких приведена в табл. 1.

Не менш важливим, з точки зору вдосконалення механізму стимулювання роботодавця, є аналіз практики функціонування звичайних (які не мають статусу інвалідного) підприємств. Чисельність працюючих інвалідів на цих підприємствах визначено Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». Акцентуємо увагу на тому, що на підприємствах звичайного режиму працевлаштовані інваліди становлять більш як 80% усіх працюючих інвалідів. Тому це положення заслуговує на увагу.

Таблиця 1. Класифікація фінансових джерел реалізації реабілітаційних програм інвалідів

Фінансові джерела		
Власні	Залучені	Позикові
1. Чистий прибуток, який направляється на розвиток виробництва	1. Безоплатно надані кошти добродійними фондами, спонсорами, юридичними та фізичними особами	1. Цільові безвідсоткові кредити і позички з державного і місцевого бюджетів, а також державних спеціальних фондів
2. Частина зайвих зворотних активів	2. Податкові пільги	2. Кредити під відсоткові ставки інвестиційно-комерційних структур, банків і страхових компаній
3. Амортизаційні відрахування	3. Субсидії, субвенції, дотації	3. Кредити іноземного інвестора
4. Кошти від продажу частини основних фондів	4. Гранти, тендери, трансші та ін.	4. Податковий і іпотечний кредит
5. Страхові відшкодування	5. Емісія акцій венчурної або іншої впроваджувальної компанії	5. Лізинг і оренда
6. Депозити термінові і поточні, реінвестування		6. Емісія власних цінних паперів
7. Статутний фонд (емісія акцій, дивіденди акціонерів та ін.)		

На відміну від раніше розглянутих законодавчих актів, які разом створюють механізм стимулювання роботодавця та створення робочих місць на інвалідних підприємствах, цей Закон встановлює норматив робочих місць

для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% загальної чисельності штатних працівників підприємства будь-якої форми власності (при чисельності 8-15 осіб на одне робоче місце). Цим самим законом, як це було відмічено раніше, передбачено обов'язкові штрафні санкції для підприємств, які не виконали нормативів працевлаштування інвалідів. Сума штрафів визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом. Порушення строків виплати штрафних санкцій викликає в законодавчому порядку нарахування пені з суми недоплати за кожен прострочений день.

Визначено, що наше законодавство по відношенню до роботодавця на звичайному (не інвалідному) підприємстві орієнтовано, переважно, на адміністративно-силові методи впливу. На практиці це призвело до того, що взаємовідносини підприємства з Фондом (особливо, коли воно не має чи не показує прибутку) проходять довгий ланцюг (підприємство – Фонд, Арбітражний суд, органи юстиції, знову Арбітраж і повернення права Фонду на утримання, частини вартості майна чи керування ним). Реалізувати цю норму права на практиці важко. У більш вигідному становищі опиняються підприємства, які про виконання нормативу не звітують перед Фондом, оскільки зробити детальну перевірку і вплинути на них працівники Фонду практично не в змозі. Якщо при цьому врахувати, що створення спеціалізованого робочого місця для інваліда і його наступна атестація пов'язані з додатковими витратами, то на практиці керівник згоден перераховувати штрафні санкції (якщо він є законослухняним) чи взагалі не звітувати перед Фондом.

З метою виконання нормативу працевлаштування інвалідів та покращення їх професійної підготовки, вирішення спільних соціально-економічних завдань доцільно застосовувати створення господарських об'єднань на базі звичайних підприємств і підприємств громадських організацій інвалідів.

Висновки. При створенні робочих місць слід враховувати, що основні труднощі в процесі працевлаштування інвалідів стосовно робочих місць зумовлені:

недостатністю інформації для інвалідів про робочі місця для їх працевлаштування;

недостатньою кількістю спеціалізованих робочих місць для інвалідів;

низьким рівнем зацікавленості роботодавців створювати робочі місця для інвалідів понад встановлений норматив;

відсутністю в інвалідів професії, спеціальності або її невідповідність потребам до конкретного робочого місця;

відсутністю методики атестації робочих місць для інвалідів;

недостатньою підтримкою підприємств громадських організацій інвалідів як джерела спеціалізованих робочих місць для інвалідів;

порівняно низьким рівнем освіти та кваліфікації інвалідів.

У зв'язку з викладеним необхідно застосування принципово іншого підходу до механізму створення робочих місць, а саме шляхом стимулювання роботодавця на звичайному підприємстві, переважно на підставі використання економічних методів. До них, насамперед, відносяться позики і кредити на організацію робочих місць для інвалідів, пріоритетне право на держзамовлення по постачанню сировини і збут продукції, звільнення від місцевих податків і зборів тощо. Ці пільги потрібно поширити лише на тих роботодавців, які створюють понаднормативні робочі місця для інвалідів. Реалізації цієї пропозиції сприяє ст. 20 згаданого Закону України, якою визначено, що суми штрафних санкцій, які надійшли до Фонду, слід використовувати, в тому числі, на цільові позики, на створення робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів на підприємствах у звичайному режимі.

1. Наказ Президента України від 13.07.2001 р. № 519/2001 "Про Національну програму професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на 2001-2005 роки".

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 р. № 716 "Про затвердження державної програми розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 р.".

3. *Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальної політики // за ред. проф. Т.М. Кір'ян. – К.: 2008. – 384 с.*

4. Закон України «Про внесення змін і доповнень до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість» від 23.02.2006 № 3484-IV.

5. Верховод І.С. Система соціально-професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів в Україні: Монографія / Верховод І.С., Леушина О.А. – Мелітополь: ТОВ "Колор Принт", 2010. – 156 с.

6. Кодекс законів про працю України : із змінами та доп. станом на 15 серпня 2008 р.: наук.-практ. коментар / І. В. Арістова [та ін.] ; ред. О. О. Погрібний [та ін.]. - К. : "Правова єдність", всеукраїнська асоціація видавців, 2008. - 455 с.