

ДОНЦОВА А.Ю., гр.51 ФМЕ
Наук. керівн.: Никифоренко В.Г., к.е.н., доц.
ДВНЗ "Одеський національний економічний університет",
м. Одеса

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ

Вивчено проблеми інтеграційних процесів осіб з інвалідністю у трудове життя та визначено шляхи і заходи їх активізації з боку держави та роботодавців.

Актуальність. Останнім часом в Україні все більше уваги приділяється питанням інтеграції осіб з інвалідністю у трудову діяльність. 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.

Мета дослідження. визначення тенденцій розвитку ринку праці осіб з інвалідністю, оцінка наявних механізмів економічного стимулювання роботодавців до їх працевлаштування та розробка пропозицій щодо активізації інтеграційних процесів осіб з інвалідністю у трудове життя.

Основна частина. Ратифікація Україною Конвенції про права інвалідів є позитивним фактом і кроком до забезпечення рівних прав для людей з інвалідністю. Підписання цього документа має забезпечити створення необхідних умов для рівноправної участі у житті суспільства людей з інвалідністю [1].

Згідно з Конвенцією про права інвалідів держави забезпечують реалізацію права на працю людей з інвалідністю, зокрема шляхом:

- розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування людей з інвалідністю та їх просування по службі, а також надання допомоги у пошуку, отриманні, збереженні та поновленні роботи;
- стимулювання найму людей з інвалідністю в приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та ін.

Проте ці умови, на жаль, не завжди забезпечуються, особливо це стосується найму на роботу інваліда, що негативно впливає на рівень трудової зайнятості людей з інвалідністю.

На початок 2011 р. в Україні було понад 2,6 млн. інвалідів, серед яких понад 1,54 млн. — інваліди працездатного віку. За даними Державної служби статистики України, у 2010 р. чисельність зайнятих інвалідів складала лише

376,5 тис. осіб, що становить 24,4% чисельності інвалідів працездатного віку і 3,4% загальної чисельності штатних працівників облікового складу. Ці показники є значно нижчими порівняно з відповідними показниками розвинутих країн світу. Крім того, чисельність працевлаштованих інвалідів з кожним роком зменшується — як через небажання роботодавців працевлаштовувати їх, так і через низьку активність самих інвалідів.

В країнах, де рівень працевлаштування інвалідів більше ніж в Україні відповідає суспільним потребам, роботодавці беруть активну участь у реалізації державної політики стосовно людей з інвалідністю, створюючи для них робочі місця

У світовій практиці це забезпечується двома шляхами:

- прийняттям антидискримінаційних законів;
- застосуванням системи квотування робочих місць для інвалідів.

В Україні позитивним є те, що в останні роки проводяться широкі обговорення щодо застосування антидискримінаційного законодавства, проте цей механізм поки що не реалізується, зокрема і у сфері праці.

У той же час у більшості європейських країн існують закони, які унеможливають пряму чи непряму дискримінацію інвалідів, починаючи зі стадії працевлаштування і закінчуючи процедурою звільнення. Люди з інвалідністю, які зазнали дискримінації, мають можливість вимагати відшкодування за завдання моральної шкоди і втрату економічної вигоди, навіть у судовому порядку.

В нинішніх умовах господарювання одним із ефективних заходів для залучення інвалідів у трудову діяльність є стимулювання роботодавців працевлаштовувати в якості найманих працівників працездатних інвалідів для роботи безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях. Вдосконалення чинної в Україні системи стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів доцільно здійснювати за такими напрямками.

По-перше, переглянути принципи механізму економічного стимулювання роботодавців щодо створення і виділення робочих місць (звичайних і спеціальних) та працевлаштування на них інвалідів у контексті нових концептуальних засад державної політики залучення інвалідів до сфери соціально-трудова відносин на вільному ринку праці. Це вимагає внесення змін і доповнень у Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» в частині удосконалення механізму компенсації витрат роботодавцю на створення робочих місць і працевлаштування інвалідів.

По друге, регламентувати на законодавчому рівні використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені, що стягуються за невиконання роботодавцями нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів, передбачивши у структурі витрат частку коштів Фонду соціального захисту інвалідів на цільове їх призначення — створення звичайних і спеціальних робочих місць та працевлаштування на них інвалідів.

По-третє, враховуючи зарубіжний досвід, у перспективі підвищенню

рівня зайнятості інвалідів в Україні доцільно розробити та впровадити сучасні механізми стимулювання вітчизняних роботодавців. Ними, зокрема, можуть бути:

- матеріальне стимулювання (дотації) роботодавців, які наймають інвалідів понад мінімальну квоту. Дотації роботодавцям з метою компенсації заробітної плати працівників з інвалідністю з диференціацією її розміру в залежності від тяжкості їхніх фізичних вад;

- надання дотацій та субсидій роботодавцям на облаштування та технічне обслуговування робочих місць для працівників з інвалідністю. Податкові преференції та пільги при сплаті внесків на соціальне страхування підприємствам (установам, організаціям) всіх форм власності та господарювання, де працюють інваліди;

- щорічне публічне відзначення кращих роботодавців, які перевиконують нормативи з працевлаштування інвалідів та створюють їм належні умови для роботи. Інформування громадськості про творчі здібності та трудові можливості інвалідів, у т.ч. з тяжкими вадами здоров'я;

- започаткувати прогресивну шкалу штрафування за відхилення від обов'язкової квоти з працевлаштування інвалідів, яка прив'язується до рівня мінімальної оплати праці;

- розвивати систему субсидій для додаткового стимулювання роботодавців, які перевищують квоту (в Німеччині такі роботодавці отримують 80% заробітку за кожного додаткового інваліда у вигляді субсидій протягом двох років, у Швеції — 50,0% протягом усього періоду, в Угорщині — 35,0%).

Висновки. Таким чином, організація зваженої соціальної політики щодо працевлаштування інвалідів надасть можливість Україні вирішити дану проблему. Потрібно звернути особливу увагу на зарубіжний досвід і максимально його пристосувати до нашої країни, оскільки інваліди є частиною нашої держави і вони мають право на повноцінне працевлаштування і повинні його використовувати.

Бібліографічний список

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

ЕМЕРЗИЯН Г.Н., ст. гр. МОПс–11

Науч. руков.: Харченко В.А., к.э.н., доц.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»,

г. Донецк

КРИЗИС ПРОМЫШЛЕННОГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ