

РОЗДІЛ 6

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 364:37

Заярнюк О. В.

Кіровоградський національний технічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Досліджено питання удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями (ООФМ) в Україні. Доведено, що для формування дієвого механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями необхідно активізувати на макроекономічному рівні економічні та організаційні інструменти і удосконалити інституціональне середовище. Обґрунтовано напрями його удосконалення, а саме: розширення можливостей використання праці ООФМ на підприємствах, в установах, організаціях із сприятливими умовами виробництва на звичайних та спеціалізованих робочих місцях; використання гнучких форм організації праці; сприяння розвитку підприємницької діяльності та інших форм самозайнятості ООФМ.

Ключові слова: механізм, зайнятість, особи з обмеженими фізичними можливостями.

Постановка проблеми. Гостро актуальною соціально-економічною проблемою в Україні є інтеграція осіб з обмеженими фізичними можливостями у суспільні відносини. Вирішення її потребує дієвих заходів щодо реабілітації таких громадян, більш активного залучення органів виконавчої влади та місцевого самоврядування до вирішення проблем цієї категорії населення.

Особливо важливим питанням у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю є сприяння їх працевлаштуванню, оскільки праця дає їм змогу повноцінно інтегруватися в суспільство та залучитися до системи соціально-економічних відносин, забезпечує умови для розвитку особи як працівника й особистості, соціальної і трудової адаптації, зростання соціальної активності і впевненості у власних силах.

В Україні, згідно з офіційною статистикою, на 1 січня 2015 року проживало 2 568 532 осіб з інвалідністю [1, с. 66]. При цьому трудовою діяльністю охоплені лише 36% інвалідів працездатного віку, а більшість осіб з інвалідністю працездатного віку не задіяні у сфері праці та соціально відторгнені.

У зв'язку з військовим конфліктом на Сході України станом на 6 листопада 2014 р. Міністерством охорони здоров'я надана попередня інформація щодо первинної інвалідності серед учасників антитерористичної операції. Так, із 578 оглянутих осіб 185 особам була встановлена інвалідність [2]. Це група осіб з інвалідністю, які потребуватимуть додаткової правової допомоги та захисту прав, у тому числі й у сфері праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми зайнятості, формування трудового потенціалу, професійної і соціальної реабілітації осіб з інвалідністю, пошук нових форм і методів їх працевлаштування є об'єктом уваги багатьох учених. Так, різні аспекти зайнятості та професійної орієнтації, реабілітації та навчання інвалідів висвітлили у своїх працях С.І. Богданов [3], К.П. Бондарчук [4], І.С. Верховод [5], Г.В. Гаврюшенко [6; 7], Т.М. Кір'ян [5; 8], Л.Г. Колешня [9] та інші вчені.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Разом із тим, сучасний механізм

підтримки осіб з інвалідністю у сфері зайнятості не відповідає завданням більш повного використання трудового потенціалу таких людей, що призводить до зростання безробіття, погіршення матеріального становища сімей з інвалідами, посилення соціальної напруженості в суспільстві.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є обґрунтування доцільності запровадження окремих економічних та організаційних інструментів удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Виклад основного матеріалу. Механізм сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями у ринкових умовах господарювання має бути покликаний задіяти економічні та організаційні інструменти для досягнення цілей побудови соціальної моделі держави, соціалізації ринку праці і в цілому для досягнення цілей соціально-економічного розвитку України, в якій особи з обмеженими фізичними можливостями є економічно незалежними.

Державна політика щодо зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями орієнтована на створення умов для працевлаштування ООФМ на відкритому ринку праці. На це спрямовані нормативи робочих місць для працевлаштування інвалідів, запроваджені Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»; постановою Кабінету Міністрів від 27.12.2006 р. № 1836 «Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»; постановою Кабінету Міністрів від 31.01.2007 р. № 70 «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», наказом Мінпраці України від 10.01.2001 р. № 1 «Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних».

Разом із тим у Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» відсутні положення про стимулювання роботодавців, які працевлаштовують інвалідів у повному обсязі 4-відсоткового нормативу, а також тих роботодавців, які понад цей норматив створюють нові

додаткові робочі місця і працевлаштовують на них інвалідів різних категорій із різним ступенем втрати працездатності.

Згідно зі ст. 20 цього Закону, в разі невиконання встановленого нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів до таких підприємств застосовують «адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається у розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві... за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом. Для підприємств... на яких працює від 8 до 15 осіб... у розмірі половини середньої річної заробітної плати» [10]. Суми штрафів такі підприємства сплачують щороку до Фонду соціального захисту інвалідів за рахунок прибутку.

Водночас у деяких зарубіжних країнах, зокрема в Німеччині, законодавство передбачає диференціацію розмірів штрафних санкцій для роботодавців, які не виконують квоту. При цьому береться до уваги не сам факт невиконання квоти, а розмір відхилення від неї [11, с. 45]. Існує також альтернатива сплати штрафів, яка полягає у можливості для роботодавця за рахунок власної квоти розміщувати виробничі замовлення на спеціалізованих підприємствах інвалідів. Такий досвід є цікавим для українських підприємств хімічної, вугільної промисловості, будівництва, транспорту, машинобудування, де специфіка технологічних процесів та умови праці ускладнюють використання праці ООФМ.

Крім того, Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» не передбачено єдиної державної статистичної звітності, яка б відбивала реальну загальну чисельність ООФМ в Україні та їх склад, у тому числі структуру загальної чисельності зайнятих.

У світлі розбудови нової парадигми соціальних трансформацій і мети соціально-економічного розвитку України для повноцінної соціалізації осіб з обмеженими фізичними можливостями підвищення ефективності організаційно-економічного механізму сприяння зайнятості ООФМ вимагає:

- соціального залучення осіб з обмеженими фізичними можливостями до сфери зайнятості;
- стимулювання роботодавців до використання робочої сили осіб з обмеженими фізичними можливостями шляхом створення для них робочих місць.

Забезпечення розширення можливостей для зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями має спиратися на:

- інституціональні перетворення в соціально-трудовій сфері шляхом створення антидискримінаційної законодавчо-нормативної бази, що забезпечує не тільки рівні економічні, політичні та інші права і свободи особам з обмеженими фізичними можливостями, а й реальну можливість їх реалізації, включаючи формування, відновлення, використання та розвиток їх трудового потенціалу;
- задоволення економічних, соціально-психологічних, професійних і адаптаційних потреб осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- розширення інформаційного поля за допомогою надання інформації на доступних особам з обмеженими фізичними можливостями носіях;
- більш повне та ефективне використання можливостей і досвіду роботи державної служби зайнятості, а саме новітніх технологій, форм і методів сприяння зайнятості населення, значного інформаційно-аналітичного потенціалу і даних щодо зайнятості населення;

- створення в країні умов для вільного доступу осіб з обмеженими фізичними можливостями до професійної освіти, здобуття конкурентоспроможної професії, підвищення якості робочої сили як до основного джерела соціально-економічної незалежності, що дозволяє ООФМ зайняти гідне місце в суспільстві.

Зростання чисельності зайнятих осіб з обмеженими фізичними можливостями можна досягти в результаті збільшення кількості робочих місць за такими основними напрямками:

- розширення використання праці осіб з обмеженими фізичними можливостями на підприємствах, в установах, організаціях із звичайними умовами виробництва на звичайних і спеціалізованих робочих місцях;

- використання гнучких форм організації праці (скороченого робочого дня, скороченого робочого тижня, роботи за тимчасовою трудовою угодою, дистанційної зайнятості);

- зростання чисельності працюючих осіб з обмеженими фізичними можливостями на спеціалізованих підприємствах (об'єднаннях), у цехах, на дільницях, навчально-виробничих підприємствах;

- сприяння розвитку підприємницької діяльності, різних видів самозайнятості, фермерства.

Результати проведених нами досліджень доводять, що для формування дієвого механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями необхідно активізувати на макроекономічному рівні економічні та організаційні інструменти і удосконалити інституціональне середовище.

Інституціональне середовище у сфері сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями має передбачати імплементацію елементів міжнародного права у сфері антидискримінаційної політики захисту ООФМ, удосконалення законодавчих актів у сфері забезпечення їхнього права на реабілітацію і працю. Вкрай необхідним є також контроль за дотриманням чинного законодавства стосовно безперешкодного отримання повноцінного державного замовлення, виконання встановлених квот робочих місць для ООФМ.

У контексті інтеграції України в європейській структурі вітчизняне законодавство щодо соціального захисту ООФМ потребує коригування у відповідності до положень, сформульованих у Плані дій Ради Європи щодо сприяння правам і повній участі людей з обмеженими можливостями в суспільстві: покращення якості життя людей з обмеженими можливостями в Європі в 2006-2015 роках і Конвенції ООН про права інвалідів з метою приведення їх до міжнародних стандартів.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» як базовий, потребує обов'язкового доповнення і змін щодо визначення головних термінів, що створили б понятійний апарат для всіх інших законодавчих і нормативно-правових актів з питань соціального захисту ООФМ і, особливо, їх працевлаштування. У Законі належним чином потрібно визначити можливі форми організації праці ООФМ відповідно до рекомендацій Плану дій Ради Європи.

Шляхом внесення змін до постанови КМУ «Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» № 1836 від 27.12.2006 р. пропонуємо розширити зміст поняття «створення спеціального робочого місця». При цьому йдеться саме про створення окремого нового спеціального робочого місця, а не

пристосування вже існуючого. Доцільно, на наш погляд, також збільшити коло роботодавців, які зможуть отримувати дотацію на створення спеціального робочого місця, знявши обмеження щодо можливості її одержання виключно роботодавцями, які мають середньооблікову чисельність працівників від 8 осіб. Для цього пропонуємо внести зміни до статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». Крім того, найбільша фінансова підтримка має надаватися роботодавцям, на підприємствах яких працюють люди з найбільшим ступенем інвалідності.

Враховуючи необхідність стимулювання роботодавців до залучення робочої сили осіб з обмеженими фізичними можливостями, пропонується у ст. 35 проекту Трудового кодексу України передбачити встановлення гнучких квот на робочі місця для ООФМ залежно від форми власності підприємства; надання дотацій та субсидій на заробітну плату ООФМ; надання податкових пільг у вигляді зниження нарахування на фонд оплати праці працюючих ООФМ та зниження податку на прибуток.

Крім того, розробка нормативної бази повинна будуватися з урахуванням регіональних особливостей. У забезпеченні зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями значна роль має бути відведена розробці регіональної політики розвитку трудового потенціалу ООФМ, сприяння їх професійній, трудовій та соціальній реабілітації. Досвід реалізації державної соціальної політики таких країн, як Іспанія, Німеччина, Фінляндія свідчить про те, що програми професійної підготовки і перепідготовки ООФМ, а також заходи сприяння трудовій реабілітації ООФМ розробляються саме на рівні регіональних адміністрацій у співробітництві з місцевими освітніми закладами, підприємницькими асоціаціями і профспілками. Значна увага повинна бути спрямована на розробку підзаконних актів, що регламентують виконання статей прийнятого законодавства.

Для удосконалення форми статистичної звітності № 2-ПН (працевлаштування) «Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, яке звернулося до служби зайнятості України» нами пропонується наводити в ній інформацію стосовно обліку і працевлаштування ООФМ також і в розрізі вікових груп (молодь у віці 18-35 років, особи передпенсійного віку), за гендерною ознакою, за рівнем освіти (повна вища, базова та неповна вища, професійно-технічна, повна загальна середня, базова загальна середня, початкова), за причинами незайнятості (відсутність роботи відповідної можливостям здоров'я, відсутність роботи, відповідної рівню освіти чи наявної професії, низька заробітна плата, віддаленість місця роботи від місця проживання, неприйнятний режим роботи), за видами робочих місць (місця для робітників; місця для службовців; спеціалізовані робочі місця).

Також вважаємо за доцільне внести зміни до форми державного статистичного спостереження 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», в якій розділ про працю ООФМ доповнити даними щодо молоді з числа ООФМ.

Нами також пропонується формувати звіти про працевлаштування ООФМ центрами зайнятості спільно з органами соціального захисту населення, що створить можливості для більш повного аналізу та оцінки результативності заходів із сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Розширення використання праці ООФМ на підприємствах, в установах, організаціях із звичайними умовами виробництва на звичайних і спеціалізованих робочих місцях можливе при активізації відповідних економічних та організаційних інструментів.

Так, економічні інструменти мають полягати в посиленні фінансової підтримки заходів сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями з боку держави та контролю за реєстрацією, передусім, бюджетних установ у відділеннях фонду соціального захисту інвалідів, поданням звітності до них про наявність вакантних місць для ООФМ і відповідним виконанням нормативу робочих місць для працевлаштування ООФМ.

Нами пропонується поліпшити практику колективно-договірного регулювання заробітної плати шляхом установаження диференціації розмірів мінімальної заробітної плати для різних категорій ООФМ за видами економічної діяльності в Галузевій угоді. З метою вдосконалення колективно-договірного регулювання заробітної плати осіб з обмеженими фізичними можливостями потрібно також суттєво переглянути зміст колективних договорів, що укладаються на підприємствах. Вважаємо за потрібне більш детально окреслювати в колективних договорах питання, що стосуються результативності праці таких працівників та особливостей її оплати, а також чітко окреслювати права, обов'язки та рівень відповідальності всіх учасників переговорів. Важливо націлити систему колективних договорів на конкретні проблеми соціально-трудових відносин осіб з обмеженими фізичними можливостями, а саме: регулювання умов найму, захист ООФМ від дискримінації, управління виробництвом та участь у ньому працюючих ООФМ, мінімальні гарантії оплати праці, матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду працівникові, який є ООФМ.

Звертаючись до проблематики інструментів фінансової підтримки, наголосимо, що величину прожиткового мінімуму в перспективі доцільно розраховувати не лише на можливості виживання людини, а на забезпечення мінімальних об'єктивних потреб працівника для розширеного відтворення робочої сили, а також з урахуванням сімейних витрат.

Акцентуємо увагу: мінімальна заробітна плата має стати, в першу чергу дієвим інструментом державного впливу на ринок праці та однією з державних гарантій захисту працюючих ООФМ від бідності.

Назріла необхідність відновлення порушених міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, упорядкування системи оплати праці, відновлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності та відповідальності виконуваних робіт. Неприпустимим є повернення до «ручного управління» процесом встановлення розміру заробітної плати в бюджетній сфері України. Статистика свідчить, що в бюджетній сфері зайнята третина усіх працюючих ООФМ.

В усіх навчальних закладах, незалежно від форми власності, передбачити квоту для навчання молодих ООФМ за рахунок держави та для підготовки фахівців для роботи в системі реабілітації та зайнятості ООФМ.

На наш погляд, на регіональному рівні доцільним є створення центрів дистанційної освіти, які можуть бути утворені і функціонувати на базі

(або за участю) науково-дослідних інститутів, вищих навчальних закладів і бути зорієнтованими на активне залучення до навчання людей з обмеженими фізичними можливостями.

Для формування у суспільстві уявлення про реальні можливості осіб з обмеженими фізичними можливостями працювати повноцінно доцільно інформувати громадськість про творчі здібності та трудові можливості ООФМ, у т.ч. з тяжкими вадами здоров'я. Крім того, велике значення має також культивування у суспільстві сприйняття осіб з обмеженими фізичними можливостями 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 осіб з обмеженими фізичними можливостями, з нашої точки зору, може бути відзначення найактивніших роботодавців у засобах масової інформації, щорічне публічне визнання найкращих роботодавців, які перевиконують нормативи з працевлаштування інвалідів та створюють для них належні умови праці.

Державна підтримка також необхідна і в сприянні розвитку підприємств по виготовленню протезів, ортезів, технічних засобів реабілітації, створенні і розвитку Державної служби реабілітації ООФМ. Потребує розвитку служба медико-соціальної експертизи, створення, розвитку і утримання установ реабілітації (медичних, соціальних, професійних), розробка стандартів реабілітації. Вкрай необхідним є створення центрів професійної реабілітації ООФМ системи органів праці та соціального захисту населення у кожному обласному центрі України.

Організаційні інструменти механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями мають спрямовуватись також на створення системи підготовки фахівців для роботи по сприянні зайнятості ООФМ, надання професійної освіти, створення пріоритетних можливостей для праці ООФМ в стабільних виробничих умовах, в умовах одного виробництва або постійного виду діяльності.

Значна увага має бути приділена забезпеченню осіб з обмеженими фізичними можливостями достатньою кількістю засобів реабілітації, що дозволятимуть їм адаптуватися до навчальних і трудових процесів, розробці інженерно-технічних рішень для адаптації робочих (навчальних) місць для осіб з обмеженими фізичними можливостями, розвитку інфраструктури виробництва технічних засобів реабілітації, розвитку безбар'єрної соціальної інфраструктури.

Важливо також забезпечити доступність бази нормативно-правових документів для ООФМ, а також забезпечити підприємства нормативною літературою з питань роботи працюючих ООФМ.

Іншим напрямком соціального залучення до сфери зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями є використання гнучких форм організації праці (скороченого робочого дня, скороченого робочого тижня, використання «рахунків» робочого часу, роботи за тимчасовою трудовою угодою, дистанційної зайнятості, поділу робочого місця між кількома працівниками).

Поряд із розповсюдженими в господарській практиці українських роботодавців таких гнучких форм організації праці ООФМ, як скорочений

робочий день або тиждень, доцільним є, на нашу думку, впровадження моделі рахунків робочого часу. Рахунки робочого часу можуть бути застосовані до ООФМ, які за станом здоров'я потребують додаткових перерв для відпочинку, прийому ліків чи їжі, наприклад, працівників, хворих на цукровий діабет. При цьому ООФМ матиме можливість самостійно приймати рішення про тривалість і розподіл робочого часу протягом певних годин доби. Крім того, така модель дозволить розширити можливості варіювати межі цілоденного, тижневого і місячного робочого часу, що надасть переваги і збалансує інтереси і роботодавця, і працівника.

У нинішніх кризових умовах використання дистанційної зайнятості у формі надомної праці осіб з обмеженими фізичними можливостями для роботодавців набуває додаткових переваг. Це, зокрема: зниження витрат на організацію робочих місць; можливість залучення додаткової чисельності працівників; висока якість виконуваної роботи; шанс зробити частину бізнесу невидимою для конкурентів; можливість зменшення витрат на оплату праці персоналу.

Використання сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій дасть змогу вивести надомну працю з рівня ручної та некваліфікованої на рівень висококваліфікованої та конкурентоспроможної.

Так, для налагодження оперативного зв'язку «працівник-роботодавець» нами пропонується розширити можливості дистанційної зайнятості. Цей вид зайнятості може використовуватися, окрім традиційних сфер (у ремісництві, простому виробництві, художніх промислах, передпродажними оформленні продукту), також у наданні телефонних та інтернет-послуг, послуг перекладача, дизайнера, програміста, бухгалтера, аудитора. У трудовому договорі, який визначає умови надомної праці між роботодавцем і працівником, доцільно передбачати компенсацію вартості комунальних послуг з використання електроенергії, водопостачання, послуг зв'язку, Інтернет тощо.

Зауважимо, що дистанційна зайнятість є чи не єдиною можливістю для працевлаштування нерухомих ООФМ, прикутих до ліжка, які здатні працювати розумово: аналізувати суспільно-політичні, економічні, екологічні та інші ситуації; писати статті, художні твори, створювати картини, вишивки, сувеніри тощо.

Використання моделі поділу робочого місця між кількома працівниками може реалізовуватися таким чином: для організації індивідуального супроводу ООФМ на звичайному робочому місці чи спеціальному робочому місці у загальному виробничому середовищі може застосовуватися праця асистента, майстра або наставника. При цьому на підприємстві робоче місце, створене для ООФМ на період її трудової адаптації може бути поділене між таким працівником і асистентом (майстром, наставником).

Авторські пропозиції щодо організації працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями в умовах надомної праці на регіональному рівні стосуються такого.

Для забезпечення працевлаштування ООФМ в умовах надомної праці центри зайнятості мають сприяти організації робочого місця ООФМ вдома шляхом забезпечення засобами праці, сировиною, матеріалами, технічними пристроями; пошуку роботодавців, які можуть надати сировину, матеріали, технічні пристрої для роботи вдома; забез-

печення спільно з роботодавцем підготовки кошту-рису на виконання суспільно-корисних робіт, визначення обсягів та графіків їх виконання; забезпечення підготовки та укладення договорів з роботодавцями на проведення суспільно-корисних робіт; пропонування послуг з реалізації виготовленої продукції серед бюджетних організацій, формування заявок на виготовлення конкретних видів виробів; надання транспортних послуг з доставки до надомного робочого місця сировини, матеріалів, технічних пристроїв; надання різних соціальних послуг ООФМ, що працюють вдома. Для цього доцільно в центрі зайнятості додати до функціональних обов'язків відповідних фахівців наведені вище функції.

Пріоритетними видами суспільно-корисних робіт для осіб з обмеженими фізичними можливостями, що працюють в умовах надомної праці, можуть бути такі:

- пошиття постільної білизни та спецодягу для лікарень, поліклінік, лікувальних, стаціонарних медичних закладів державної форми власності;
- машинне та ручне виготовлення сувенірних виробів, виробів ручної вишивки для фабрик та комбінатів художніх виробів;
- виготовлення в'язаних виробів (одягу, сувенірів), прикрас, елементів одягу з бісеру;
- виготовлення виробів з лози;
- виготовлення м'яких іграшок для дитячих дошкільних закладів, будинків-інтернатів, притулків для сиріт;
- ремонт побутової техніки, апаратури, годинників, парасольок, одягу, взуття;
- ремонт книжкового фонду, переклад друкованої літератури у спеціальний формат (аудіокниги для підприємств та організацій УТОС);
- виробництво дрібних столярних виробів для шкіл, дитячих садків, дитячих будинків, інтернатів, притулків, закладів соціального захисту;
- інші види робіт, що визначені як соціально значущі за рішенням місцевих органів влади.

У цьому зв'язку перш за все необхідно передбачити правове регулювання надомної праці у Трудовому кодексі України з урахуванням сучасних форм дистанційної зайнятості, прискорити ратифікацію Конвенції МОП № 177 про надомну працю, Рекомендацію МОП № 184 щодо надомної праці, а також розробку нового Положення про надомну працю.

Сприяння розвитку підприємницької діяльності, різних видів самозайнятості, фермерства серед осіб з обмеженими фізичними можливостями можливе шляхом надання пільг, створення економічних, соціальних і психологічних стимулів, надання можливості для реалізації бізнес-проектів ООФМ шляхом передбачення для них регіональних субсидій. Доцільним є також створення податкових пільг підприємствам, які працевлаштовують ООФМ.

Підтримка малого підприємництва має здійснюватися на основі державної стратегії по відношенню до малого бізнесу; створення ринкової регуляторної системи, перегляду податкової політики на користь малого підприємництва. На нашу думку, підприємства, створені особами з обмеженими фізичними можливостями, доцільно звільняти від оподаткування не менше, ніж на 3 роки. Такий термін обумовлений реаліями господарської практики яка показує, що

більшість комерційних банків в Україні надають кредити на розвиток малого бізнесу строком до 36 місяців. Очевидно, що саме такий термін мінімально необхідний для завоювання позицій малого підприємства на ринку, зміцнення його фінансового стану і повернення позичених коштів. Таким чином, звільнення від оподаткування підприємств, створених ООФМ на зазначений строк, дозволить їх засновникам успішно розпочати власну справу і набути додаткових конкурентних переваг.

Особливого значення для малого бізнесу осіб з обмеженими фізичними можливостями набуває майнова підтримка, яка, окрім пільгового кредитування, має включати надання в оренду майна з правом викупу у власність. Доцільним є також сприяння в наданні приміщень підприємствам ООФМ через регіональні фонди держмайна. Необхідними є спрощення порядку реєстрації малих підприємств для ООФМ та надання допомоги у отриманні замовлення на виготовлення продукції.

Необхідно також зазначити, що для малого підприємництва осіб з обмеженими фізичними можливостями виключно важливою є інформаційна, юридична, консалтингова та інша підтримка, особливо при створенні підприємства та на початковій стадії його функціонування. Тому, на регіональному рівні доцільно створити інфраструктуру у вигляді центрів з надання правових та інформаційних послуг особам з обмеженими фізичними можливостями, які бажають відкрити власний бізнес.

Підтримка суб'єктів господарювання, які працевлаштовують певну чисельність інвалідів понад обов'язковий норматив, доцільна шляхом надання податкових пільг і першочергового доступу до цільової фінансової допомоги на оновлення засобів виробництва.

Висновки і пропозиції. Отже, низька ефективність діючого в Україні механізму працевлаштування та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями потребує вирішення питання щодо пошуку інструментів його удосконалення. Науково-технічний прогрес і реалізація принципів соціального держави створюють передумови для більш широкого і активного залучення людей з обмеженими можливостями в усі сфери суспільного життя. Особи з інвалідністю повинні розглядатися не лише як повноправні члени суспільства, а й як потенційно активна частина його трудового потенціалу. Ситуація на Сході України вимагає від держави готовності надати змогу отримати вищу освіту чи робітничу професію, а також сприяти у працевлаштуванні усім бажаним учасникам бойових дій з інвалідністю. Серед основних напрямів удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями є наступні: стимулювання роботодавців до працевлаштування ООФМ; запровадження нових форм їх працевлаштування, зокрема, таких, як дистанційна зайнятість; сприяння, при необхідності, у працевлаштуванні на умовах надомної праці, самозайнятості.

Перспективи подальших досліджень цієї проблематики полягають у розробці обґрунтованих методичних підходів до удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями з урахуванням особливостей розвитку регіональних ринків праці.

Список літератури:

1. Соціальний захист населення України : статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2015. – 124 с.
2. Права людини в Україні 2014. Доповідь правозахисних організацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1432464735>.
3. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід. / Відп. ред. О. Палій / Сергій Богданов. – Київ : Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. – 93 с.
4. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / Катерина Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 7. – С. 26-34.
5. Кір'ян Т., Верховод І. Системно-концептуальний підхід щодо соціально-професійної реабілітації інвалідів // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 3-10.
6. 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.
7. Мельник С., Гаврюшенко Г. Законодавчо-нормативне забезпечення державної соціальної політики щодо інвалідів / Сергій Мельник, Ганна Гаврюшенко // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 16-20.
8. 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.
9. Колешня Л., Пасічник В. Інтеграція людей з інвалідністю у сферу праці: перспективи і напрями // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 7. – С. 20-24.
10. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». – Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
11. Куровська Г. Основні концепції державної політики залучення осіб з інвалідністю до ринку праці: міжнародний аспект / Г. Куровська // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 43-45.

Заярнюк А. В.

Кировоградский национальный технический университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Резюме

Исследованы вопросы совершенствования механизма содействия занятости лиц с ограниченными физическими возможностями (ЛОФВ) в Украине. Доказано, что для формирования действенного механизма содействия занятости лиц с ограниченными физическими возможностями необходимо активизировать на макроэкономическом уровне экономические и организационные инструменты и усовершенствовать институциональную среду. Обоснованы направления его совершенствования, а именно: расширение возможностей использования труда ЛОФВ на предприятиях, в учреждениях, организациях с благоприятными условиями производства на обычных и специализированных рабочих местах; использование гибких форм организации труда; содействие развитию предпринимательской деятельности и других форм самозанятости ЛОФВ.

Ключевые слова: механизм, занятость, лица с ограниченными физическими возможностями.

Zaiarniuk O. V.

Kirovohrad National Technical University

IMPROVEMENT OF MECHANISM TO SUPPORT EMPLOYMENT OF DISABLE PEOPLE

Summary

Improvement question of mechanism to support of employment of disable people in Ukraine. It is proved that for the formation of an effective mechanism to support employment of disable people should intensify macroeconomic economic and organizational tools and to improve the institutional. The directions of its improvement, namely empowering labor disable people use in enterprises, institutions and organizations with favorable production conditions on conventional and specialized workplaces; the use of flexible forms of work organization; promoting entrepreneurship and other forms of disable people self-employment.

Keywords: mechanism, employment, disable people.