

2. Рентабельність виробництва молока [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.agro-business.com.ua/2012-07-07-14-39-23/1896-2013-11-25-08-38-43.html>

3. Чагаровский В.В. Европе наших молочных продуктов не будет / В Чагаровский // Бизнес. – 2012. – № 13 (1000). – С. 46-47.

Герасименко Ю.В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри аграрного менеджменту,
Вінницький національний аграрний університет*

**ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ:
ПРОЯВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЧИ ОБОВ'ЯЗОК?**

*Всі різні – але всі рівні
(гасло Конвенції ООН про права інвалідів)*

Відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів, яка була ратифікована в Україні 16 грудня 2009 року, особи з інвалідністю мають користуватися тими самими правами, що і всі інші люди [7]. Крім того, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» гарантує забезпечення працевлаштування інвалідів на підприємствах [6], і встановлено норматив таких робочих місць: у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників за рік, а якщо працюють від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця [6, стаття 19]. За незабезпечення працевлаштування інвалідів за вищезгаданими нормативами застосовуються штрафні санкції [6, стаття 20]:

– для підприємств з нормативом робочих місць 4% – за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інвалідів і не зайняте інвалідом, сума в розмірі середньої річної заробітної плати;

– для підприємств, на яких працює від 8 до 25 осіб – сума в розмірі половини середньої річної заробітної плати.

Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування з урахуванням обмежених можливостей інваліда [8].

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів [6, стаття 17].

Працевлаштовуючи людей з інвалідністю, роботодавець отримує певні вигоди:

- уникає штрафних санкцій за невиконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів;
- отримує дотації на створення робочого місця для працівника з інвалідністю, на заробітну плату людини з інвалідністю тощо;
- отримує можливість навчити працівника з інвалідністю за рахунок соціальних фондів;
- отримує пільги щодо сплати зборів на соціальне страхування: для підприємств, установ і організацій, де працюють інваліди, збір на обов'язкове державне пенсійне страхування визначається окремо за ставкою 4% від об'єкта оподаткування для працюючих інвалідів та за ставкою 33,2% від об'єкта оподаткування для інших працівників такого підприємства;
- отримує відповідальних працівників, що цінують свою роботу;
- формує імідж свого підприємства як соціально відповідального бізнесу.

Поряд з цим, країни-члени Європейського Союзу, як правило, притримуються політики соціального захисту інвалідів, яка базується на системі квотування робочих місць для працевлаштування інвалідів, або анти-дискримінаційній політиці держави.

Система квотування базується на процедурі сплати платежів (штрафів) роботодавцями до цільових фондів (наприклад, реабілітаційного фонду) за недотримання квоти по працевлаштуванню інвалідів. Такий платіж юридично не вважається штрафом; його дозволяється робити і після того, як були вичерпані усі можливості безпосереднього працевлаштування, і в порядку законного вибору. Отримані відповідним фондом кошти перерозподіляються між роботодавцями, що працевлаштували інвалідів, робітниками-інвалідами або тими, хто надає соціальні послуги. Така система має місце у багатьох європейських країнах – Німеччині, Австрії, Польщі, Італії, Іспанії, Франції та інших (табл. 1).

Таблиця 1

Квотування робочих місць для інвалідів [1]

<i>Країна</i>	<i>Кількість працівників суб'єкта господарювання, осіб</i>	<i>Відсоток працівників-інвалідів, %</i>	<i>Країна</i>	<i>Кількість працівників суб'єкта господарювання, осіб</i>	<i>Відсоток працівників-інвалідів, %</i>
Чехія	25+	4	Мальта	20+	2
Болгарія	50+	4-10	Австрія	25+	4
Німеччина	20+	5	Польща	25+	6
Іспанія	50+	2	Румунія	50+	4
Франція	20+	до 6	Словаччина	20+	3,2
Литва	50+	2-5	Угорщина	20+	5

Анти-дискримінаційна політика держави базується на трактуванні працівника-інваліда аналогічно до інших працівників, працевлаштовуючи їх на основі трудових здібностей, і забезпеченні відповідного облаштування робочого місця, що сприятиме кращому виробітку працівника-інваліда. Компаніям, що наймають на роботу інвалідів, надається широка інформаційно-консультативна та матеріальна підтримка [2]. Так у Данії, Естонії запроваджена система субсидіювання роботодавців, які приймають на роботу інвалідів. А у Словенії та Ісландії, якщо серед претендентів на робоче місце є інвалід, який цілком задовольняє вимоги роботодавця щодо професійних якостей, він має перевагу над не інвалідами (першочергове працевлаштування) [1].

Взагалі не існує системи квот і заохочування для роботодавців у Бельгії, Швейцарії, Кіпрі, Латвії, Ліхтенштейні, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Швеції та Великій Британії [1].

Звичайно, найбільш соціально-відповідальними можна вважати тих суб'єктів господарювання, які навіть при відсутності системи квот і заохочування, зорієнтовані на підтримку працездатних інвалідів через надання їм робочих місць відповідно до їхніх кваліфікаційних здібностей; але навіть при наявності субсидіювання таких роботодавців – це соціально-відповідальний крок, оскільки такого роду працівники майже завжди вимагають певного особливого ставлення, наприклад, щодо їхнього графіку роботи, перерв, умов робочого місця та інше. Але найголовніше, в даному випадку, бачити у працівника-інваліда цілеспрямованість, бажання вдосконалювати свої кваліфікаційні здібності, оскільки лише за таких умов можливе здійснення їхньої професійної реабілітації.

Процес здійснення професійної реабілітації людей з особливими потребами у країнах ЄС орієнтовно складається з п'яти послідовних етапів [3]:

1) здійснюється оцінювання навичок, здібностей та інтересів інваліда, за результатами чого формується його особова справа. Відповідна інформація разом з аналізом робочого місця використовується для формування параметрів роботи для інваліда;

2) проводиться зіставлення особової справи інваліда та параметрів роботи. Враховуються його можливості адаптуватися на робочому місці або, навпаки, визначається індивідуальний пакет необхідних послуг;

3) надається необхідний пакет послуг (професійне навчання, фізичне відновлення, допоміжні технології тощо), спрямованих на підвищення рівня працездатності інваліда;

4) даний етап починається, коли інвалід досягає певного рівня працездатності після отримання необхідного пакета послуг. Це дає йому змогу вийти на певний сектор ринку праці, оптимізований саме для нього;

5) для деяких груп людей з особливими потребами після їх працевлаштування надаються послуги з консультування на робочому місці, стажування, підтримка на робочому місці тощо.

Відповідно, проявом соціальної відповідальності бізнесу є орієнтація на морально-етичні принципи ведення бізнесу: утилітаризму, дотримання прав людини та справедливості [5], а не використання «обхідних» шляхів

виконання норм працевлаштування працівників-інвалідів. Крім того, соціальна відповідальність характеризується добровільними діями бізнесу в межах вибраних напрямків [4], а не обов'язком, що визначається законодавством. Саме тому, соціально-відповідальними суб'єктами господарювання, в контексті працевлаштування інвалідів, можна вважати ті, які, по-перше, здійснюють найм працівників-інвалідів не лише «на папері», а дійсно дають можливість їм адаптуватися на робочому місці та проявити свої професійні здібності, а по-друге, звичайно же в межах своїх фінансово-економічних можливостей, прикладають максимум зусиль, щоб всебічно підтримати найманих працівників-інвалідів.

Список використаних джерел:

1. Бондар Н.О. Особливості та основні напрями соціального захисту інвалідів у країнах ЄС / Н.О. Бондар // Бізнесінформ – 2012. – № 6. – С. 120-124.
2. В центрі уваги: працевлаштування інвалідів (аналітичний звіт Комітету європейської бізнес асоціації) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eba.com.ua/files/Lobbying/Employment_Disabled_Ukr_05_2008.pdf
3. Гаврюшенко Г., Коропець П. Досвід країн ЄС у питаннях реабілітації інвалідів // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. – 2009. – № 7 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/dnp/control-uk/publish/article?art_id=12832&cat_id=9718
4. Герасименко Ю.В. Механізм становлення соціально-відповідальних відносин в системі АПК / Ю.В. Герасименко // Трансформація економічного розвитку системи АПК регіону в ринкових умовах господарювання: колективна монографія. – Вінниця: ТОВ «Меркьюрі-Поділля», 2014. – С. 204-213.
5. Герасименко Ю.В. Налагодження партнерських відносин з працівниками як складова соціально-відповідального бізнесу / Ю.В. Герасименко // Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Менеджмент XXI сторіччя». – Вінниця, 2013. – С. 14-18.
6. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» № 875-ХІІ від 21.03.1991 року.
7. Конвенцію ООН про права інвалідів (українська версія) / [Електронний ресурс] // Представництво ООН в Україні. – Режим доступу: <http://www.ua.ord.ua>
8. Юридичний департамент ФПУ дає роз'яснення щодо трудових прав інвалідів / [Електронний ресурс] // Інформаційно-ресурсний центр інвалідів. – Режим доступу: <http://inva-center.com>