

Методичні підходи до вдосконалення механізму стимулювання роботодавців до працевлаштування людей з інвалідністю

Л. КОЛЄШНЯ,
кандидат економічних наук
В. ПАСІЧНИК
НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України
м. Київ

У статті проаналізовано рівень та динаміку трудової зайнятості людей з інвалідністю. Обґрунтовано напрями удосконалення механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для людей з інвалідністю.

В статті проаналізовано рівень та динаміку трудової зайнятості людей з інвалідністю. Обґрунтовано напрями удосконалення механізму стимулювання роботодавців до створення робочих місць для людей з інвалідністю.

The article is devoted to level and dynamics analysis of employment of people with disabilities. Improvement directions of stimulation mechanism for employers to create jobs for people with disabilities are grounded.

Ключові слова: *зайнятість людей з інвалідністю, працевлаштування, стимулювання роботодавців, квотування робочих місць, ринок праці.*



Актуальність проблеми. Інтеграція України в європейську та світову економіку, розвиток і поглиблення ринкових відносин (уведення вільного найму робочої сили), нестійкість соціально-економічного розвитку і кризові явища в соціально-трудовій сфері країни об'єктивно зумовили послаблення соціального захисту інвалідів на вільному ринку праці та висвітили проблему недостатньої вмотивованості роботодавців працевлаштовувати інвалідів на своїх підприємствах, в установах і організаціях.

Послаблення вмотивованості роботодавців до працевлаштування інвалідів значно ускладнює адаптацію інвалідів до нових ринкових трудових відносин і гальмує подальший розвиток і підтримання необхідного рівня зайнятості економічно активних інвалідів.

Врегулювання цієї проблеми неможливе без активних регуляторних дій з боку держави щодо поживлення ринку праці інвалідів, удосконалення управління і регулювання працевлаштування інвалідів на відкритому ринку праці, розроблення і впровадження якісно нових, більш ефективних і надійних механізмів економічного стимулювання роботодавців працевлаштовувати інвалідів.

Тому важливою функцією держави є розробка та прийняття комплексу заходів, які дозволять знизити

негативні наслідки кризових явищ і сприяти інтеграційним процесам інвалідів у суспільне життя.

Метою дослідження є 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.

Виклад основного матеріалу. Конвенція про права інвалідів, схвалена Генеральною Асамблеєю ООН в грудні 2006 р., стала першим всеохоплюючим міжнародним правовим документом, спрямованим на захист прав людей з інвалідністю, недопущення їх дискримінації, збереження їх права на працю і повну участь у житті суспільства.

Ратифікація в грудні 2009 р. Україною Конвенції про права інвалідів є позитивним фактом і кроком до забезпечення рівних прав для людей з інвалідністю й інших членів суспільства. Підписання цього документа має забезпечити створення необхідних умов для рівноправної участі у житті суспільства людей з інвалідністю.

Згідно з Конвенцією про права інвалідів (стаття 27 — Праця та зайнятість) 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 (схильності роботодавців відмовляти людям з інвалідністю у працевлаштуванні), що негативно впливає на рівень трудової зайнятості людей з інвалідністю.

На початок 2011 р. в Україні налічувалось 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. В Україні понад 1,5 млн інвалідів працездатного віку, однак чисельність працевлаштованих інвалідів з кожним роком зменшується — як через небажання роботодавців працевлаштовувати їх, так і через низьку активність самих інвалідів.

Скорочення чисельності зайнятих — один із найбільш значних негативних наслідків економічної кризи. Від нього найбільше страждають особи з інвалідністю, які насамперед підпадають під звільнення. Ринок праці все більше поповнюється особами з інвалідністю. Якщо чисельність інвалідів, які перебували на обліку у службі зайнятості у 2006 р., складала 17,4 тис. осіб, то у 2009 р. це число збільшилось до 34,1 тис. осіб (таблиця).

Про напругу на ринку праці свідчать випереджаючі темпи зростання чисельності незайнятих інвалідів порівняно з темпами зростання чисельності працевлаштованих інвалідів: за період 2006–2010 рр. відповідно 189,0 та 143,8%. Рівень працевлаштування осіб з інвалідністю за період 2006–2009 рр. зменшився на 13,6% (з 35,8 до 22,2%).

Відсутність у роботодавців прагнення до активного працевлаштування інвалідів зменшує попит на таку робочу силу. Оцінити попит на робочу силу дозволяє аналіз динаміки кількості вакансій для інвалідів. За період 2006–2010 рр. ці показники значно зменшилися. Так, у 2006 р. кількість вільних робочих місць для інвалідів складала 11 483, а вже у 2010 р. — 8183, тобто менше на 28,7% (рисунок).

Скорочення вакансій призводить до підвищення напруги на ринку праці і зменшує можливості зайнятості осіб з інвалідністю. Крім того, значна частина вакансій залишається незаповненими через те, що інвалідам часто пропонуються робочі місця, які не потребують кваліфікації, з мінімальним рівнем заробітної плати.

Ратифікувавши Конвенцію ООН про права інвалідів, Україна зобов'язалась активно сприяти зайнятості інвалідів, створювати умови для використання праці інвалідів у звичайному виробничому середовищі, а там, де необхідно, — створювати спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, що сьогодні стало пріоритетним напрямом державної політики щодо соціального захисту інвалідів у сфері зайнятості.

Забезпечення трудової зайнятості осіб з інвалідністю є достатньо складною соціальною проблемою, і вирішити її неможливо без урахування інтересів як держави, так і роботодавців, які є останньою інстанцією процесу працевлаштування осіб з інвалідністю. Без створення механізму взаємодії держави і роботодавців, який дозволить наймати і використовувати інвалідів як ефективний трудовий ресурс, отримати позитивні результати у вирішенні проблеми їх трудової зайнятості неможливо.

Механізм взаємодії держави і роботодавців має забезпечити рівні можливості працевлаштування осіб з інвалідністю порівняно з іншими членами суспільства.

Держава шляхом законодавчих ініціатив має мотивувати роботодавців наймати на роботу інвалідів, враховуючи їх потреби, і забезпечувати їм рівноправний доступ до робочих місць.

В країнах, де рівень працевлаштування інвалідів більше ніж в Україні відповідає суспільним потре-

Таблиця

Працевлаштування інвалідів*

	2006	2007	2008	2009	2010
Чисельність інвалідів, які перебували на обліку в службі зайнятості, осіб	17 370	22 155	30 999	34 066	32 842
Чисельність інвалідів, працевлаштованих службою зайнятості, осіб	6210	7590	10222	7578	8929
Рівень працевлаштування інвалідів, %	35,7	34,2	33,0	22,2	27,2
Кількість вільних робочих місць для інвалідів	11 483	13 783	9353	8228	8183

*Розраховано авторами за даними Держкомстату.

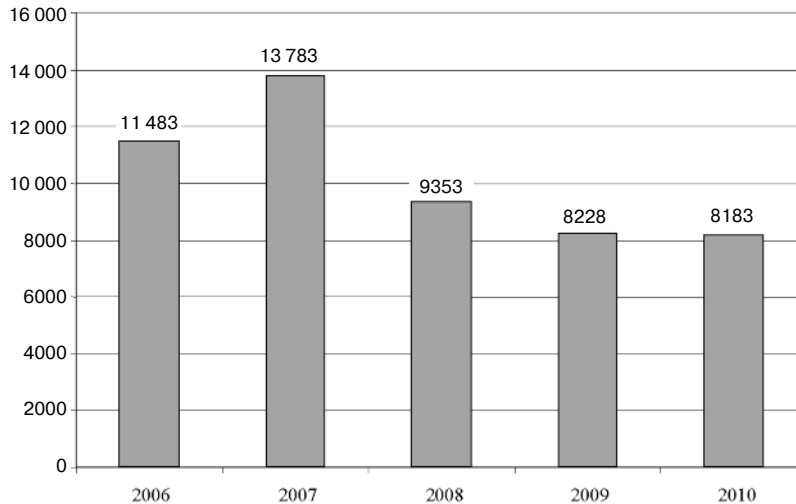


Рис. Динаміка кількості вільних робочих місць для інвалідів за 2006–2010 рр.

бам, 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.

Між тим у багатьох країнах ЄС не тільки існують, а й діють спеціальні законодавчі акти, що регулюють виключно питання працевлаштування інвалідів, забезпечення їм рівних прав і можливостей у сфері праці. 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 Україні більш широко застосовується система квотування робочих місць.

Досвід квотування робочих місць для працевлаштування інвалідів Україна запозичила, перш за все, у європейських країн, в яких ця концепція діє вже понад 30 років. В цих країнах розмір квоти не є незмінною величиною, він коливається залежно від чисельності працівників та форми власності підприємства, ситуації на ринку праці. Він застосовується до роботодавців диференційовано та доповнюється заходами, які стимулюють, з одного боку, інвалідів працевлаштовуватися на звичайні робочі місця, а з другого — роботодавців створювати робочі місця для інвалідів та їх працевлаштування, не примушуючи при цьому роботодавців до надмірних витрат.

Крім того, в окремих державах розмір штрафів, що стягуються з роботодавців за відхилення від обов'язкової квоти по працевлаштуванню інвалідів, залежить від рівня мінімальної заробітної плати (або інших критеріїв залежно від конкретної країни), що знижує фінансове навантаження на роботодавців. Водночас роботодавцю, який працевлаштовує інваліда з важкими вадами здоров'я і, відповідно, низьким рівнем працездатності, дозволяється зараховувати не одне, а більше одного робочого місця; застосовуються також інші стимулюючі заходи.

В Україні основним нормативно-правовим актом, який нині разом із загальними нормами трудового права регулює численні аспекти соціальної захищеності інвалідів, є спеціальний Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». Він надає особам з інвалідністю гарантії рівних прав та можливостей, у тому числі щодо активної участі в економічному житті суспільства, а також визначає загальний порядок економічного стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності і господарювання.

Один із механізмів стимулювання роботодавців до найму інвалідів закладено в положеннях статті 19 Закону, яка передбачає встановлення практично для всіх підприємств, установ і організацій, у тому числі для підприємств громадських організацій інвалідів (надалі — підприємства), фізичних осіб, які використовують найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів. Цей норматив становить 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця.

Згідно із Законом роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць, потрібних для працевлаштування інвалідів, в обсязі встановленого нормативу. Виконанням нормативу вважається працевлаштування інвалідів, якщо для них це місце роботи

є постійним. За невиконання встановленого нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів роботодавець зобов'язаний сплачувати до Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції (стаття 20 Закону), розмір яких визначається середньою річною заробітною платою на відповідному підприємстві, установі, організації за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інвалідів і не зайняте інвалідом, та пеню (у разі порушення термінів сплати цих санкцій).

Таким чином, встановлені Законом нормативи робочих місць для працевлаштування інвалідів є основним механізмом стимулювання роботодавців до створення робочих місць для інвалідів та їх працевлаштування. Інструментом стимулювання роботодавців виступають обов'язкові «адміністративно-господарські санкції» за невиконання вищезазначених нормативів. Таке адміністративно-примусове стимулювання суттєво знижує мотивацію роботодавців до прийняття на роботу інвалідів і не стимулює їх до створення робочих місць для інвалідів.

На практиці значна частина роботодавців не дотримується встановленого законом нормативу працевлаштування інвалідів. За результатами проведеного Рахунковою палатою аудиту за 2008–2009 рр. і перше півріччя 2010 р. тільки 56% підприємств, зареєстрованих у Фонді соціального захисту інвалідів, дотримуються законодавчо встановленого нормативу за працевлаштування інвалідів.

Більше того, майже третина зареєстрованих підприємств не подає до Фонду соціального захисту звітність щодо виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів і не сплачує адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу. В загальній кількості підприємств, які подали звіти у 2010 р., 20,6% не виконали нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що підтверджує тезу про відсутність у роботодавців мотивації до найму осіб з інвалідністю.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» містить інший важливий механізм стимулювання роботодавців — це надання державної допомоги з метою зниження фінансового навантаження на роботодавців, які створюють звичайні і спеціальні робочі місця та працевлаштовують на них інвалідів. Надання фінансової допомоги здійснюється за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій і пені, що надійшли до державного бюджету. Цей механізм передбачає такі інструменти стимулювання роботодавців, як надання їм позик, фінансової допомоги, дотацій і пільг з оподаткування підприємствам і організаціям громадських організацій інвалідів та іншої допомоги.

Поряд із цим, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачено надання дотацій роботодав-

цям, які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних з числа інвалідів за направленням державної служби зайнятості. Надання дотацій має здійснюватись за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з метою покриття витрат на заробітну плату, за умови, що не потрібно створювати спеціальне робоче місце або це спеціальне робоче місце роботодавець створює за власний рахунок.

Незважаючи на надану законами можливість, роботодавці не проявляють активної зацікавленості щодо отримання вказаної державної фінансової допомоги. Впродовж останніх років зберігається тенденція до зменшення кількості отриманих цільових позик на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів. Така ж ситуація спостерігається і щодо звернень роботодавців до Фонду соціального захисту інвалідів з приводу надання дотацій на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів.

За даними Фонду соціального захисту щодо заявлених потреб роботодавців у дотаціях на створення спеціальних робочих місць за період 2008–2010 рр. відбулося значне скорочення (більш ніж у 10 разів) як сум такої потреби, так і кількості регіонів, які подавали заявки на дотації. Так, за період 2008–2010 рр. було створено 13 спеціальних робочих місць на суму 7693,0 грн, що не може бути визнано достатнім для вирішення проблеми зайнятості інвалідів.

Проведені у 2011 р. наукові дослідження, що передбачали анкетування біля 300 підприємств у всіх регіонах України, дозволили визначити основні причини неохочності роботодавців користуватись дотаціями, позиками, допомогою:

- не мали потреби у державній допомозі і вирішували проблеми самостійно — 39,7% роботодавців;
- складна процедура отримання (велика кількість документів, їх довготривале оформлення) — 25,9% роботодавців;
- не мали інформації про державну допомогу — 14,3% роботодавців;
- невеликий розмір дотації, який не вирішує проблеми — 13,8% роботодавців;
- відмовили у дотації — 2,7% роботодавцям.

Як бачимо, погана поінформованість роботодавців, складна процедура отримання державної допомоги не зацікавлюють роботодавців використовувати надану державою можливість отримання фінансової допомоги.

Слід зазначити, що суттєвим недоліком Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» є те, що його статті (№ 19, № 20), в яких закладено механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів, є нормами непрямої дії і не передбачають прийняття єдиного порядку надання роботодавцям стимулюючої державної фі-

нансової допомоги, який би комплексно, системно, чітко і просто визначав умови її надання.

Відповідно до вимог цих статей прийнято досить велику кількість окремих підзаконних нормативних актів (порядків, положень, інструкцій), які додатково регулюють питання надання роботодавцям фінансової допомоги, сплати та використання адміністративно-господарських санкцій та пені, надання звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів, реєстрації роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, проведення перевірки підприємств, установ і організацій та інші, в результаті чого отримання фінансової допомоги є на даний момент досить складною для роботодавців процедурою.

Окремим підзаконним актам бракує комплексності, системності та послідовності. Вони не завжди узгоджуються між собою, дублюють положення Закону, норми один одного, містять значну кількість суперчливих умов (коли роботодавець за одним нормативно-правовим актом може, а за другим — не може отримати вказану допомогу). Окремі з умов суперечать положенням основного Закону, передбачають складні і довготривалі за часом процедури отримання допомоги, а також вимагають прийняття додаткових підзаконних актів з цього питання.

В першу чергу це стосується Порядку використання суми адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 р. № 70, та інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, затвердженої Наказом Мінпраці України від 06.09.2010 р. № 270.

Зазначеними підзаконними актами передбачено, що цільові позики, фінансова допомога і дотації надаються роботодавцям, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до статті 19 Закону, а фінансова допомога на поворотній основі і цільова позика при цьому можуть надаватись і на підставі лише сплаченої суми адміністративно-господарських санкцій та пені (пункт 3 Порядку). Ці умови дуже знижують дієвість і результативність вказаного механізму стимулювання роботодавців. Адже у першому випадку роботодавці мають право отримувати державну фінансову підтримку лише за умови стовідсоткового працевлаштування інвалідів на робочих місцях в обсязі встановлених нормативів, а в другому — у разі часткового його виконання або повного невиконання нормативу, але за умови сплати в повному обсязі нарахованої суми адміністративно-господарських санкцій та пені.

Разом з тим, згідно із Законом сплата роботодавцем суми адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць та пені не може вважатися виконанням ним встановленого нормативу робочих місць, оскільки ці санкції є «покаранням» роботодавця за невиконання Закону щодо працевлаштування інвалідів і, практично, означають, що задекларована в Законі мета — працевлаштування інвалідів — не досягнута.

У випадку практичного застосування цієї норми відбуватиметься дискримінація працевдатних інвалідів, яких роботодавці зобов'язані працевлаштовувати на своїх підприємствах, а не замінювати працевлаштування інвалідів сплатою адміністративно-господарських санкцій.

Характерною особливістю Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» є також те, що на створення звичайних робочих місць ним передбачено надавати роботодавцям фінансову допомогу переважно у вигляді цільової позики на поворотній основі, а на створення спеціальних робочих місць — цільові позики, фінансову допомогу на поворотній і безповоротній основі та дотації. Водночас вітчизняна і світова практика засвідчує, що переважна більшість інвалідів (практично 90%) працевлаштовується на робочих місцях у звичайних виробничих умовах і лише 4% — на спеціальних робочих місцях.

На відміну від України у країнах з розвинутою ринковою економікою фінансово-економічні важелі стимулювання роботодавців до найму інвалідів застосовуються раціональніше та більш різномірно, з урахуванням інтересів усіх учасників трудових відносин. Найбільш поширеними інструментами державної підтримки в цих країнах є дотації, субсидії, пільги, що надаються як на створення звичайних і спеціальних робочих місць, так і безпосередньо на кожного прийнятого роботодавцем на роботу інваліда. Роботодавцям надаються дотації і субсидії на заробітну плату для компенсації заниженої працевдатності працівників-інвалідів і працевлаштування інвалідів з тяжкими вадами здоров'я; на облаштування і технічне обслуговування робочих місць для інвалідів; на учнів-інвалідів, які навчаються на виробництві; на кожного прийнятого на роботу інваліда понад мінімальну квоту; пільги з оподаткування і пільги при сплаті внесків на соціальне страхування та інші. Крім цього, застосовуються мотиваційні заохочення для інвалідів: доплати до заробітної плати, транспортні субсидії, одноразові премії при працевлаштуванні інвалідів тощо.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» також містить механізм контролю за виконанням роботодавцями нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів, сплатою адміністративно-господарських санкцій та використанням наданої роботодавцям фінансової допомоги

на створення і збереження робочих місць для інвалідів. Контроль за виконанням нормативу робочих місць передбачає застосування таких інструментів, як реєстрація роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, обов'язкова звітність про зайнятість і працевлаштування інвалідів перед Фондом, перевірка підприємств, що зобов'язані виконувати нормативи робочих місць для працевлаштування інвалідів.

Разом з тим, вказаний механізм контролю має суттєві недоліки, зокрема звітність про зайнятість і працевлаштування інвалідів (форма звітності № 10-ПІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів» не містить показників, що відображають загальну кількість виділених і створених додатково (звичайних і спеціальних) робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, а також кількості тих, що залишились вакантними, і з яких причин. Передбачені перевірки не досягають стимулюючої цілі, оскільки силами працівників Фонду і його відділень неможливо здійснити перевірку всіх роботодавців, що ускладнює аналіз, планування та контроль з боку Фонду за виконанням роботодавцями встановлених нормативів працевлаштування інвалідів.

Не сприяє підвищенню ефективності вказаних вище механізмів стимулювання роботодавців і те, що законодавчо не унормовано порядок виділення (резервування) роботодавцями робочих місць, що найбільше підходять для працевлаштування інвалідів, у тому числі створення спеціальних робочих місць за рахунок 4%-го нормативу, а також додаткових, та відбору інвалідів для заповнення цих місць.

Таким чином, наявна система стимулювання роботодавців до найму інвалідів і створення для них робочих місць унеможливує здійснення реальної оцінки розширення сфери застосування праці осіб з інвалідністю і потребує удосконалення.

Висновки. 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. Ефективним також є провідний досвід окремих європейських країн з розвинутою ринковою економікою щодо соціальної політики у сфері зайнятості, яка базується на системі квотування та антидискримінаційній політиці і більш ефективна стосовно інвалідів у сфері праці. Тому 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 кон-

тексті нових концептуальних засад державної політики залучення інвалідів до сфери соціально-трудових відносин на вільному ринку праці. Зокрема, враховувати ті, що застосовуються в міжнародній практиці, особливо принципи, покладені в основу побудови політики забезпечення працевлаштування інвалідів у Європі, та вимоги Конвенції ООН про права інвалідів.

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, врахувати міжнародну практику стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів. В ході опрацювання провідного досвіду європейських країн можна виділити низку пропозицій щодо реформування системи стимулювання роботодавців наймати людей з інвалідністю на роботу і створювати для них робочі місця, зокрема:

- 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%);

- удосконалити механізм квотування робочих місць для інвалідів шляхом розширення прав роботодавців, які виконують норматив створення робочих місць. У європейських державах існує положення, яке дозволяє роботодавцю при працевлаштуванні інваліда з важкими фізичними вадами і низькою працездатністю зараховувати його як такого, що заповнює більше одного робочого місця (інколи 2–3 залежно від стану здоров'я особи, виконуваної роботи, умов та характеру робочого місця).

Поряд з цим очевидно, що у подальшому постане необхідність розробити окремий Закон України про забезпечення зайнятості інвалідів, який передбачатиме комплексне вирішення питання трудової зайнятості та ефективні механізми реалізації його положень на практиці в умовах ринкової економіки.