

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ**

# **НАУКОВИЙ ВІСНИК**

**№ 4 (24)**

**Одеса — 2006**

**Науковий вісник • Одеський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. — Науки: економіка, політологія, історія. — 2006. — № 4 (24). — 288 с. — Мови укр., рос.**

### *Редакційна колегія*

Соколов В. М. (головний редактор), д-р істор. наук, проф.; Рябіка В. Л. (зам. головн. ред.), канд. політ. наук; Листопад О. А. (відп. секретар), канд. педагог. наук, доц.

**I. Економічні науки:** Зверяков М. І., д-р економ. наук, проф.; Левицький М. А., д-р економ. наук, проф.; Матвеев С. О., д-р економ. наук, проф.; Осипов В. І., д-р економ. наук, проф.; Уперенко М. О., д-р економ. наук, проф.; Харічков С. К., д-р економ. наук, проф.

**II. Політичні науки:** Балабаєва З. В., д-р філософ. наук, проф.; Василенко С. Д., д-р політ. наук, проф.; Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф.; Кармазіна М. С., д-р політ. наук, проф.; Коваль І. М., д-р політ. наук, проф.; Наумкіна С. М., д-р політ. наук, проф.; Пойченко А. М., д-р політ. наук, проф.

**III. Історичні науки:** Парієнко Г. К., д-р істор. наук, проф.; Сабадирев І. Л., д-р істор. наук, проф.; Скрипник М. О., д-р істор. наук, проф.; Соколов В. М., д-р істор. наук, проф.; Солдатенко В. Ф., д-р істор. наук, проф.; Стьопін А. О., д-р істор. наук, проф.

Редакційна колегія затверджена Вченою радою Одеського державного економічного університету 25 квітня 2003 року, прот. № 9.

Редакційна колегія затверджена Експертною Радою (Всеукраїнська асоціація молодих науковців) 20 березня 2003 р., прот. № 1.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації — серія ОД, № 881 від 12 вересня 2003 року.

Сбірник “Науковий вісник” зареєстрован президією ВАК України від 30 червня 2004 р. № 3-05/7 як наукове видання по економічним, історичним наукам; зареєстрован президією ВАК України від 8 червня 2005 р. № 2-05/5 як наукове видання по політичним наукам.

Затверджено Вченою радою Одеського державного економічного університету 21 березня 2006 р., прот. № 5.

**Адреса редакційної колегії:** Україна, 65026, м. Одеса,  
вул. Преображенська, 8,  
ОДЕУ  
тел. в Одесі: (8-0482) 35-68-92

© Одеський державний економічний університет

3. Шегда А. В. Основы менеджмента: Уч. пос. — К.: Знання, 1998. — 512 с.
4. Лобов Ф. М. Оперативное управление производством: Уч. пос. — Ростов-на-Дону: Фенікс, 2003. — 160 с.
5. Немцов В. Д., Довгань Л. Е., Сініок Г. Ф. Менеджмент організацій: Навч. пос. — К.: УВПК ЕксОб, 2001. — 302 с.
6. Вершигора Е. Е. Менеджмент: Уч. пос. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 283 с.
7. Зайцев Г. И. Организация оперативного управления экономическими объектами промышленного предприятия: Дис...-канд. економ. наук: 08.06.02. — Одесса, 1995. — 158 с.
8. Шурупов Г. В. Механизм управления материальным обеспечением деятельности промышленных предприятий: Дис...-канд. економ. наук: 08.06.01. — Одесса, 2004. — 201 с.

### *Резюме*

В статье обоснована необходимость определения системы объектов, которые должны находиться под влиянием функций управления, которые осуществляются в оперативном режиме. Уточнен состав функций и определено, что в ключевых центрах должны быть сосредоточены функции оперативного планирования, учета, контроля, анализа и регулирования, которые находятся во взаимосвязи и взаимодействии с объектами всех сфер деятельности.

*Рецензент доктор економ. наук, профессор В. И. Валуев*

УДК 331.107.266

*І. С. Верховод*

## **ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ**

*Нормативно-правові засади.* До осіб з особливими потребами віднесені інваліди з різною нозологією захворювання. Що стоється поняття інституціонального механізму, то воно, за своїм змістом, включає нормативно-правове підґрунтя загального характеру та спеціальної спрямованості, а також норми економічного права щодо створення робочих місць для інвалідів.

Приєднання України до міжнародного співтовариства обумовило необхідність для нашої держави виконання цілої низки важливих міжнародно-правових норм щодо соціального захис-

ту осіб з обмеженими можливостями здоров'я. Права маргінальних (*marginalis* — що знаходиться на краю, на межі) верств населення захищені на міжнародному рівні нормами як загальноно характеру, так і спеціальної спрямованості.

До норм загального права належать: Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН від 10.12.1948 р. у Парижі; Європейська соціальна Хартія (Турін, 18.10.1961 р.); Міжнародна Конвенція з громадських, політичних, економічних, соціальних та культурних прав, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН від 16.12.1966 р. У грудні 1989 р. у Страсбурзі представниками 11 країн-членів Європейського Союзу було прийнято декларацію у вигляді Хартії Союзу Фундаментальних Соціальних прав (Соціальна Хартія), а саме: вільність руху, зайнятість та винагорода; вдосконалення умов проживання та роботи; соціальний захист; вільність утворення асоціації та здійснення переговорів між представниками підприємств та працівників про умови праці; професійне навчання; рівність жінок та чоловіків; поінформованість та консультація робітників; охорона здоров'я та безпека на робочому місці; захист маргінальних груп населення (дітей та підлітків, осіб похилого віку, інвалідів). У 1994 р. Європейським Союзом було сформовано робочий документ, який отримав назву “Зелена книга”, де визначено базові аспекти соціальної політики ЄС, у тому числі забезпечення рівних можливостей для всіх верств населення. Результатом консультаційної процедури щодо європейської соціальної політики було створення “Білої книги”, основною метою якої є узагальнення головних напрямів майбутньої соціальної політики, що ґрунтуватимуться на економічному зростанні, високих рівнях конкурентоспроможності та зайнятості всіх груп населення.

До спеціальних, відносно інвалідів, норм права слід віднести: Декларацію про права інвалідів, що проголошена Генеральною Асамблеєю ООН від 09.12.1975 р.; Всесвітню програму дій щодо інвалідів від 03.12.1982 р.; Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (затверджені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 20.12.1993 р. № 48196 та ін.). Тобто, більше ніж півстоліття проблеми інвалідів з боку Організації Об'єднаних націй визначені як ті, що належать до сфери прав людини, серед яких центральне місце займає проблема ре-

абілітації інвалідів і механізму створення робочих місць для інвалідів на підставі інституціональних норм права [1, с.10-13].

Велике значення для правового регулювання соціального забезпечення у міжнародному та внутрішньодержавному масштабі мають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП). По-перше, у них містяться соціальні стандарти, рівню яких повинні відповідати законодавства усіх країн. По-друге, конвенції і рекомендації МОП сприяють інтернаціоналізації законодавства про соціальне забезпечення. Рішення конференцій МОП закріплюються у формі конвенцій та рекомендацій. Конвенції, за своєю правовою природою, є різновидністю міжнародних договорів, які після ратифікації державою стають обов'язковими до виконання. Рекомендації конкретизують зміст конвенцій або можуть носити самостійний характер, але норми, що містяться в них, можуть використовуватись у національному законодавстві з розсуду конкретної країни. Рекомендації найчастіше представляють собою більш високий рівень розвитку міжнародних стандартів у сфері соціального забезпечення. Тому з їх урахуванням національне законодавство може бути більш прогресивним порівняно з відповідальними конвенціями.

Всі конвенції та рекомендації МОП про соціальне забезпечення можна умовно розподілити (як і попередні міжнародні норми права) на дві групи. Першу групу становлять універсальні акти. Насамперед слід назвати Конвенцію 102 "Про мінімальні норми соціального забезпечення" (1952). У Конвенції зазначені всі види соціального забезпечення, у тому числі пенсії по інвалідності. Конвенція 117 "Про основні цілі та норми соціальної політики" (1962 р.) має велике значення для досягнення такого рівня соціального забезпечення, яке задовольняє реальні життєві потреби людини. Вона містить зобов'язання держави представляти незалежним виробникам та найманим працівникам умови для підвищення свого життєвого рівня, а також підтримувати встановлений шляхом офіційних обстежень прожитковий мінімум. Зберігає своє значення Рекомендація 67 "Про забезпечення доходу" (1994 р.). У ній йдеться про відновлення розміру доходу, втраченого через непрацездатність, тобто у випадках отримання інвалідності. Особливе місце займає Рекомендація 167 "Про встановлення міжнародної системи прав в області соціального забезпечення" (1983 р.). Вона сприяє укладенню ба-

гатосторонніх угод про соціальне забезпечення між державами-членами МОП.

Друга група документів МОП стосується окремих суб'єктів соціального забезпечення, зокрема інвалідів. Серед них Конвенція 128 “Про допомогу з інвалідності, старості, на випадок втрати годувальника” (1967 р.). Норми про забезпечення допомоги у випадках трудового каліцтва, професійних захворювань, а також безробіття містить Конвенція 121 “Про допомогу на випадок виробничого травматизму” (1964 р.). Спеціальний характер має Конвенція 159 “Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів” (1983 р.), яка декларує право інвалідів на соціальну та професійну реабілітацію й гарантії зайнятості інвалідів. Вона ратифікована Законом України від 6 березня 2003 року № 624-IV.

В Україні державна політика соціального захисту інвалідів базується нині на чинних нормах національного та міжнародного законодавства. Насамперед, — це Конституція України, Кодекс законів про працю, а також Закони України: “Про основи соціальної захищеності в Україні”; “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”; “Про державну допомогу дітям-інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам”; “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”; “Про пенсійне забезпечення”; “Про зайнятість населення”; “Про професійно-технічне навчання”; “Про освіту”; “Про вищу освіту”; “Про реабілітацію жертв політичних репресій” тощо. Згадані закони відповідають міжнародним стандартам [2, с. 90-105].

*Основні положення.* Робоче місце інваліда це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі на підприємстві (об'єднанні), в установі та організації (далі — підприємство) незалежно від форм власності та господарювання, де створено необхідні умови для праці інвалідів. Робочим місцем інваліда може бути:

- звичайне робоче місце, яке за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда може бути використано для його працевлаштування;
- спеціалізоване робоче місце інваліда — робоче місце, обладнане спеціальним технічним оснащенням, пристосуваннями і пристроями для праці інваліда залежно від фізичних вад чи нозологічних форм захворювання та з урахуванням рекомендації медико-соціальної експертної комісії (МСЕК),

професійних навичок і знань інваліда. Таке робоче місце може бути створено як на виробництві, так і вдома.

Робоче місце інваліда вважається створеним, якщо воно відповідає встановленим вимогам робочого місця для інвалідів відповідної нозології, атестовано спеціальною комісією за участю представників МСЕК, органів Держнаглядохоронпраці України, громадських організацій інвалідів і введено в дію шляхом працевлаштування на ньому інваліда.

Місцеві органи соціального захисту населення разом із громадськими організаціями інвалідів з урахуванням рекомендацій МСЕК, побажань інвалідів, їхніх професійних навичок і знань готують пропозиції щодо створення нових робочих місць, в тому числі для роботи з гнучкими формами зайнятості, і передають їх відділенням Фонду соціального захисту інвалідів і центрам зайнятості [3, с. 16].

Підприємства розробляють заходи щодо створення робочих місць для інвалідів, включають їх до колективного договору, інформують центри зайнятості, місцеві органи соціального захисту населення та відділення Фонду соціального захисту інвалідів про створення (приспосовання) робочих місць для працевлаштування інвалідів [4, с. 29].

Центри зайнятості та відділення Фонду соціального захисту інвалідів ведуть облік призначених для працевлаштування інвалідів робочих місць, створюваних понад встановлений норматив, за термінами введення їх у дію, виробничим профілем, умовами та характером роботи.

Механізм стимулювання створення робочих місць для інвалідів являє собою систему економіко-правових і соціально-психологічних засобів, методів і важелів, які сприяють задоволенню інтересів роботодавця та його мотиваційну поведінку в частині працевлаштування означеної категорії осіб працездатного віку.

*Інвалідні підприємства.* До інвалідних підприємств віднесені ті, роботодавці яких згідно з чинним законодавством мають право одержувати відповідні пільги, безвідсоткові позики та інші види допомоги. Це підприємства громадських організацій інвалідів, де чисельність інвалідів становить не менше 50 % загальної чисельності працюючих і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше 25 % суми витрат на оплату праці. До цієї групи відносяться також і спеціалізовані підприємства всеукраїнських товариств сліпих і глухих (УТОС, УТОГ).

Згідно зі законодавством фінансовою основою механізму створення робочих місць на підприємствах громадських організацій інвалідів є одержання ними права на такі пільги:

- звільнення від земельного податку;
- встановлення нульової ставки податку на додану вартість та продажу товарів (робіт, послуг) за винятком підакцизних товарів, грального бізнесу та товарів, що купуються;
- звільнення від оподаткування прибутку підприємств та організацій громадських організацій інвалідів, майно яких є їх власністю, отриманою від продажу товарів (робіт, послуг), крім підакцизних товарів та прибутку, одержаного від грального бізнесу.

Застосовувати зазначені пільги такі підприємства можуть лише за наявності дозволу на право користування пільгами з оподаткування, який надається міжвідомчою Комісією (далі — Комісія). Комісія має регіональні (територіальні) органи — комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів (далі — регіональні комісії).

Разом з тим, комісії приймають за однією схемою два принципово різних рішення: надання пільг з оподаткування і право на отримання у Фонді України соціального захисту інвалідів (далі — Фонд) цільової фінансової допомоги або безвідсоткового кредиту на реалізацію бізнес-планів, строком на 3 роки.

Що стосується механізму отримання права на пільги з оподаткування, то на наш погляд, він надто зарегламентований і бюрократичний. На нашу думку, право автоматично отримувати пільги з оподаткування в перспективі повинно мати будь-яке підприємство, що відповідає статусу інвалідного, після узгодження з податковою адміністрацією по місцезнаходженню його юридичної особи. Тим більше, що така норма вже існує по обов'язковим платежам з фонду заробітної плати. Так, збір на обов'язкове державне пенсійне страхування для інвалідних підприємств визначається за ставкою 5 % від фактичних витрат на оплату праці для всіх працівників цих підприємств замість 32 %.

*Підприємства у звичайному режимі.* Не менш важливим, з точки зору вдосконалення механізму створення робочих місць для інвалідів є стимулювання роботодавця, на звичайних підприємствах, які не мають статусу інвалідного.



Відповідно до Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” встановлено новий “Порядок сплати підприємствами (об’єднаннями), установами і організаціями штрафних санкцій до відділень Фонду соціального захисту інвалідів, акумуляції, обліку та використання цих коштів”. Згідно з новим порядком взаємовідносин відділення Фонду можуть здійснювати перевірку відповідності займаній інвалідом посади рекомендаціям МСЕК; установити документальне підтвердження інвалідності штатного працівника; визначити фактичну тривалість роботи інвалідів на означеному підприємстві (організації) та ступінь виконання нормативу працевлаштування інвалідів і розрахувати середньорічну заробітну плату штатного працівника; встановити суми штрафних санкцій по відношенню до тих підприємств (організацій), в яких чисельність штатних працівників-інвалідів була меншою за розрахунковий норматив.

Цей Закон встановлює норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4 % загальної чисельності штатних працівників підприємства будь-якої форми власності (при чисельності 15-25 осіб — одне робоче місце). Цим самим законом передбачено обов’язкові штрафні санкції для підприємств, які не виконали норматив 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 [5, с. 547-548].

Нагадаємо, 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.

Характерна сьогодні й інша негативна тенденція, коли окремі відомства свідомо занижують середньоспискову чисельність працівників за рахунок виключення окремих категорій під час розрахунку нормативу працевлаштування інвалідів (енергетики, поштове відомство, автомобілісти і залізничники). Ця практика стає великомасштабною, що суттєво знизить надходження грошових коштів Фонду.

У зв'язку з викладеним необхідно застосування принципово іншого підходу до 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. Тим більше, що ця норма права розповсюджується вже вказаним Порядком дій Фонду, а кошти на цілі працевлаштування інвалідів в запланованому обсязі не виконуються, їх частка в динаміці знижується. Тому потрібно встановити норматив, наприклад, на рівні близько половини суми штрафів, які надходять Фондові за невиконання нормативу працевлаштування інвалідів на підприємствах звичайного режиму функціонування.

У контексті мети цієї статті, надалі слід провести більш поглиблені дослідження взаємодії Фонду та Комісії у напрямку удосконалення інституціонального механізму створення робочих місць для інвалідів і посилення відповідальності цих державних служб за використання бюджетних коштів у цільовому напрямку.

### *Література*

1. Про становище інвалідів в Україні та основи державної політики щодо вирішення проблем громадян з особливими потребами // Державна доповідь. Мінпраці України. — К., 2002. — 160 с.
2. "Проблеми підвищення ефективності професійної реабілітації інвалідів з метою розширення їх зайнятості" // Звіт про НДР (Державний реєстраційний номер 0103V005586). НДІ праці. — К., 2003. — 179 с.
3. Вірич О. Професійна реабілітація інвалідів: пріоритет державної політики // Соц. захист. — 2002. — № 12. — С. 15-17.
4. Таран І. Центр, що повертає до активного життя // Соц. захист. — 2003. — № 6. — С. 28-30.
5. Тимошек Т. Проблеми працевлаштування і зайнятості осіб з обмеженими можливостями. Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць прав. — К.: КНЕУ. — Т. 3 (Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці). — С. 546-549.

### *Резюме*

Механізм створення робочих місць для інвалідів може бути ефективним, якщо він базується на інституціональних нормах права, характерних для економічно розвинутих країн. Інституціональні основи українського законодавства по відношенню до інвалідів відповідають нормам, прийнятим в ЄС. Однак механізм реалізації цього законодавства потребує свого удосконалення, деякі шляхи якого визначені в статті.

*Рецензент доктор економ. наук, професор Ю. Н. Куликів*

УДК 331.101.3

*О. О. Лосікова*

### **МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗМУ**

Сучасний етап реформування національної економіки України вимагає якісних змін в системі управління. Жодна система управління не буде ефективно функціонувати, якщо в масштабі країни, регіону чи окремого підприємства не розроблено систему мотивації, яка спонукатиме конкретного робітника, службовця чи