

УДК 349.2

А.К. Бойко**ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ**

Анотація. В статті проаналізовано міжнародні стандарти щодо правових можливостей інвалідів на шляху їх працевлаштування, досліджено сучасний стан даної проблеми у вітчизняному законодавстві та шляхи можливої імплементації міжнародних норм, зроблені деякі пропозиції з цього питання.

Ключові слова: зайнятість, працевлаштування, соціальний захист, інваліди.

Аннотация. В статье проанализированы международные стандарты правовых возможностей инвалидов на пути их трудоустройства, исследовано современное состояние данной проблемы в отечественном законодательстве и пути возможной имплементации международных норм, сделаны некоторые предложения по этому вопросу.

Ключевые слова: занятость, трудоустройство, социальная защита, инвалиды.

Abstract. This paper analyzes the international standards on Legal Empowerment of persons with disabilities towards employment, the current state of the problem of domestic legislation and possible ways of implementing international standards, made some proposals on this issue.

Keywords: employment, employment, social security, disabled.

Інваліди складають значну соціальну групу, яка потребує особливої допомоги з боку держави. Станом на сьогодні це майже кожен двадцятий українець. Інвалідність – це не тільки проблема особистості, але і держави і суспільства в цілому. Ця категорія громадян не тільки потребує соціального захисту, а й розуміння їх проблем з боку оточуючих людей, яке буде виражатись не в жалості, а в людському співчутті і в рівному ставленні як до рівноправних членів суспільства. Інвалідність, порушуючи біологічні функції організму, суттєво знижує соціальну активність людини. Саме трудова діяльність відіграє особливу роль у подоланні наслідків інвалідності, вона створює позитивний вплив на життя інваліда, дає йому відчуття своєї необхідності для сім'ї й суспільства, сприяє реабілітації. Адже не всі інваліди шукають роботу виключно заради заробітку, – більшість з них намагається увійти в соціальну сферу, проводити час не тільки вдома але й у колективі, брати участь у суспільно корисній праці.

Остання світова економічна криза супроводжувалася в нашій країні спадом виробництва, збільшенням чисельності безробітних, зниженням рівня життя. Усе це не сприяло знаходженню інвалідами свого місця на ринку праці. Все це обумовлює необхідність пошуку шляхів щодо вирішення проблем інвалідів та визначає актуальність наукових досліджень у сфері працевлаштування. В різні періоди нашої історії проблеми працевлаштування та зайнятості інвалідів були предметом дослідження таких вчених, як К.П. Уржинський, Н.Б. Болотіна, О.М. Медведєв, Г.І. Чанишева та багатьох інших. Але, розглядаючи певні особливості, притаманні

© Бойко А.К., 2013.

проблемам працевлаштування та зайнятості інвалідів у конкретний історичний період, питання щодо вивчення та аналізу міжнародних стандартів, з метою можливої подальшої їх імплементації до чинного законодавства, залишилися поза увагою науковців. Саме аналіз міжнародних стандартів, які відображають правові можливості інвалідів щодо працевлаштування та вказують на основні напрями державної політики у даній сфері, і є метою даної статті.

Гострота питань щодо сприяння зайнятості інвалідів обумовлена їх визнанням на міжнародному рівні як одного із напрямків державної політики. Так, Конвенція МОП № 159 передбачає, що кожна держава відповідно до національних умов, практики й можливостей розробляє, здійснює й періодично переглядає національну політику в галузі професійної реабілітації й зайнятості інвалідів, а також закріплює принципи такої політики. Серед них: сприяння можливостям зайнятості інвалідів на вільному ринку праці; рівність можливостей інвалідів і трудящих у цілому; рівність звернень і можливостей для працюючих чоловіків і жінок, які є інвалідами.

Також при цьому встановлено, що спеціальні, позитивні заходи, спрямовані на забезпечення справжньої рівності звернень і можливостей для інвалідів та інших працюючих, не вважаються дискримінаційними стосовно інших працюючих.

Більше того, на міжнародному рівні передбачені заходи сприяння зайнятості інвалідів, які необхідно розробляти й втілювати під час проведення відповідної політики. Окремо зазначається, що заходи сприяння зайнятості інвалідів повинні відповідати нормам зайнятості й заробітної плати, які застосовуються до працюючих в цілому (п. 10 Рекомендації № 168 «Про професійну реабілітацію й зайнятість інвалідів» 1983 р.) [1]. Серед таких заходів можна відзначити такі, як організація служб професійної орієнтації, професійного навчання, працевлаштування й зайнятості інвалідів, а також організація й функціонування інших, пов'язаних з ними, служб, у тому числі в сільських районах та віддалених місцевостях, щоб інваліди мали можливість отримувати, зберігати роботу й просуватися по службі. Забезпечення підготовки й наявності відповідального за працевлаштування й зайнятість інвалідів персоналу, що має відповідну кваліфікацію (ст. 7 – 9 Конвенції МОП № 159) [2]. Здійснення відповідних заходів зі створення можливостей працевлаштування на вільному ринку праці, у тому числі фінансове стимулювання підприємців для заохочення їх діяльності з організації професійного навчання й наступного залучення до праці інвалідів, а також із пристосування робочих місць, трудових операцій, інструментів та обладнання й організації праці, щоб забезпечити зайнятість інвалідів. Надання урядом відповідної допомоги у створенні різноманітних видів спеціалізованих підприємств для інвалідів, які не мають реальної можливості отримати роботу на неспеціалізованих підприємствах, а також створення служб професійного навчання, професійної орієнтації й працевлаштування інвалідів, керованих недержавними організаціями; забезпечення зайнятості на умовах неповного робочого часу й інші заходи в галузі праці відповідно до індивідуальних особливостей інвалідів, які не можуть отримати роботу на умовах повного робочого часу, а також інші заходи (п. 11 Рекомендації МОП № 168).

Основні напрямки державної політики в галузі соціального захисту інвалідів, у тому числі працевлаштування інвалідів, визначені законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.91 року. [3] У преамбулі закону визначена мета державної політики України в галузі соціального захисту інвалідів – забезпечення інвалідам рівних з іншими громадянами можливостей у реалізації громадських, економічних, політичних та інших прав і свобод, передбачених Конституцією України та загально визначеними принципами й нормами міжнародного права й міжнародними договорами України.

Головним заходом сприяння зайнятості інвалідів виступає квотування робочих місць для прийому на роботу інвалідів. Суть квотування полягає в тому, що роботодавець зобов'язаний виділити певну кількість робочих місць і прийняти на роботу інвалідів на ці робочі місця. Обов'язок роботодавця надавати певну кількість робочих місць інвалідам не є новелою нашого законодавця, він законодавчо закріплений в багатьох країнах світу.

Відповідно до ст. 19 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форми власності і господарювання встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків від загальної кількості працюючих, а якщо на підприємстві, в організації, установі працівників від 8 до 25 чоловік – у кількості одного робочого місця.

У відповідності з установленою квотою для прийому на роботу інвалідів роботодавці зобов'язані: створювати чи виділяти робочі місця для працевлаштування інвалідів; створювати інвалідам умови праці відповідно до індивідуальних програм реабілітації інвалідів (ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Законом також встановлюється, що у випадку невиконання чи неможливості виконання визначеної квоти для прийому на роботу інвалідів підприємства (об'єднання), установи й організації незалежно від форми власності і господарювання, де кількість працюючих інвалідів менша, ніж встановлено в законі, сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів штрафні санкції, сума яких визначається у розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві (в об'єднанні), в установі, організації за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом.

Сплачені роботодавцями у вигляді штрафів кошти використовують строго за цільовим призначенням: для покращення умов праці інвалідів, для створення нових робочих місць для інвалідів тощо. Схожа система використовується в багатьох країнах світу і дає можливість значно збільшити рівень зайнятості серед інвалідів.

Проаналізувавши норми Закону України «Про зайнятість населення», можна стверджувати, що роботодавець має право приймати на роботу інвалідів у рахунок установлених квот як самостійно, так і за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення. При влаштуванні на роботу на всі квотовані місця інвалідів квоти вважаються виконаними, незалежно від того, чи були прийняті на роботу інваліди, направлені центральним

органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, чи інваліди, які звернулися до роботодавця самостійно. Крім цього, роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце інвалідів строком не менше ніж на два роки, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Суттєвим недоліком у правовому регулюванні створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів є відсутність відповідальності роботодавців за невиконання обов'язку щодо створення таких місць. Тому є необхідність внесення відповідних змін до законодавства.

Головним напрямком діяльності з соціального захисту інвалідів є соціальне обслуговування інвалідів, під яким розуміється діяльність із забезпечення потреб названих громадян у соціальних послугах (ст. 26 – 35 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Серед них такі найважливіші, як транспортне обслуговування (ст. 28), вирішення житлових проблем інвалідів (ст. 29).

Підводячи підсумок, можна сказати, що працевлаштування інвалідів може розглядатися в двох аспектах. З одного боку, як гарантія реалізації прав у сфері зайнятості всіх громадян, у тому числі інвалідів, і, з іншого боку, в аспекті соціального забезпечення інвалідів – як один із заходів реабілітації інвалідів. Можна не зважати на всі досягнення нашої держави в галузі створення сучасної правової бази у питаннях регулювання працевлаштування інвалідів, яка відповідає світовим стандартам, якщо забезпечення зайнятості цієї категорії громадян залишається однією з найгостріших і найактуальніших проблем сьогодення, яка потребує негайного вирішення й розуміння у своєму розв'язанні з боку роботодавців, суспільства і спеціальних заходів з боку держави.

Література

1. Рекомендация № 168 «Про професійну реабілітацію і занятість інвалідів» 1983г. Международные стандарты предпринимательства и занятости – С. 94–100; 2. Конвенция № 159 «Про професійну реабілітацію і занятість інвалідів» 1983 г. Международные стандарты предпринимательства и занятости. – С. 92–94; 3. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.91 року – редакція від 11.08.2013, підстава 406-18; 4. Рекомендация МОП № 99 «О переквалификации инвалидов» 1955 г. Международные стандарты предпринимательства и занятости. – С. 86; 5. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, № 5067-VI, офіційний сайт ВР України – www.rada.gov.ua.