

мають включати цілу низку заходів, зокрема: приведення законодавства України у відповідність до міжнародних норм і принципів, запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці, реалізацію Державної та регіональних програм зайнятості, сприяння стабільній діяльності стратегічно важливих підприємств, забезпечення збереження ефективно функціонуючих робочих місць та створення нових, створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних, легалізацію тіньової зайнятості тощо [5].

Отже, система державного соціального страхування на випадок безробіття в Україні, продемонструвала свою ефективність. Зменшення фінансового навантаження на бізнес полягає не у його ліквідації або зниженні планки соціального захисту безробітних, а в легалізації зайнятості та оптимізації витрат на здійснення політики зайнятості, перш за все – наданні соціальних послуг безробітним.

Важливе значення для підвищення ефективності страхового фонду на випадок безробіття, недопущення випадків крадіжок і шахрайств має забезпечення його більшої прозорості, зокрема через систематичну публікацію в засобах масової інформації, включаючи інтернет-ресурси, детальнішої інформації про надходження і витрати коштів фонду. Відсутність такої інформації не дає змоги суспільству, громадськості, у т.ч. учасникам фонду, аналізувати ефективність витрат, породжує недовіру серед реальних і потенційних платників внесків до його діяльності, стимулює їх відхід у тіньову економіку.

Список використаних джерел:

1. Сільченко С.О. Соціальне страхування: реалії та перспективи правового регулювання / С.О. Сільченко // Проблеми законності. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2009. – Вип. 102. – С. 78-86.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 берез. 2000 р. № 1533-ІІ І [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
3. Про результати аналізу та виконання бюджету фонду Загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2007 р. // Електронний ресурс: <http://www.ac-rada.gov.ua>
4. Звіт про виконання бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття за 2007 рік // Виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, 05.05.2008 р., Електронний ресурс: <http://www.dcz.gov.ua>
5. Бабчук К.Л. Проблема безробіття в Україні: шляхи та перспективи її вирішення [Електронний ресурс] / К.Л. Бабчук. – Режим доступу : <http://intkonf.org>.

Бобейко І.О.

студентка,

Науковий керівник: Савченко С.М.

кандидат економічних наук, доцент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ЗАЙНЯТИСТЬ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ В УКРАЇНІ

Станом на початок 2016 року в Україні нараховується близько 2,6 млн. людей з інвалідністю, майже 80% з яких дієздатного віку. У той самий час працевлаштовані близько 600 тис. осіб [1]. Особливої актуальності тема набула на фоні бойових дій в зоні АТО, внаслідок яких багато людей отримали інвалідність.

Право на працю осіб з обмеженими можливостями перш за все гарантує Конституція. Крім того Україна ратифікувала ряд міжнародних актів, які повинні попередити дискримінацію інвалідів у сфері праці. Зокрема це Конвенція МОП № 159 «Про професійну реабілітацію інвалідів», № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця», Декларація ООН «Про права розумово відсталих осіб», «Про права інвалідів», «Про стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» тощо.

Вітчизняне законодавство регулює особливі режими та умови праці. Наприклад, роботодавець повинен створювати для таких працівників умови праці у відповідності з їх індивідуальною програмою реабілітації, організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з обмеженими можливостями відповідно до медичних рекомендацій, встановити за їх вимогами неповний робочий день або неповний робочий тиждень [2]. Робітники з I і II групою інвалідності мають право на 30-денну оплачувану та 60-денну неоплачувану відпустку. Також відповідно до закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» таким особам надається право працювати на підприємствах і в організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою діяльністю, яка не забороняється законом. У той самий час цей закон зобов'язує підприємства, де працюють від 8 до 25 людей, мати у своєму штаті хоча б одного працівника з особливими потребами. Якщо підприємство більше – тоді таких робітників повинно бути не менше 4% [3].

Варто зазначити, що в цілому за останні декілька років Верховна Рада України зверталась до питання працевлаштування осіб з інвалідністю не один раз. Про це свідчить велика кількість законопроектів, що спрямовані на вирішення даного питання. Але на практиці їх реалізація залишається доволі складним процесом, а деякі норми й надалі створюють багато бюрократичних перешкод для інвалідів і залишають «лазівки» для недобросовісних роботодавців.

Особи з інвалідністю намагаються працевлаштуватись, як правило, в Державній службі зайнятості, оскільки на вільному ринку зробити це значно складніше. Одним із головних документів для оформлення працевлаштування інваліда є рекомендація медично-соціальної експертної комісії (МСЕК). Якщо у ній вказано, що людина з інвалідністю є непрацездатною, то центр зайнятості не може взяти його на облік [4]. Тому саме на цьому етапі усі гарантовані вищезазначеними законодавчими актами права нівелюються. Варто додати, що МСЕК досить часто звинувачують у корупції. За останній час були зафіксовані випадки затримання посадовців комісії при отриманні хабарів у багатьох містах України. У більшості випадків мова йде про вимагання грошей за оформлення необхідних документів, не дивлячись на очевидну інвалідність людини (наприклад, відсутність ноги з народження або руки у ветерана АТО). Найчастіше у довідках МСЕК вказано, що особи з інвалідністю можуть виконувати роботу без фізичного і психоемоційного навантаження, зі скороченим робочим днем або вдома. У 90% випадків це стосується I та II груп інвалідності і це значно зменшує шанси людей на успіх у пошуках роботи. Саме таким чином формується практика, коли люди з особливими потребами або не можуть працювати за законом взагалі, або їм пропонують вакансії, які не потребують високого освітньо-кваліфікаційного рівня. Відповідно і заробітна плата за таку роботу нижча.

Досить часто роботодавці, які повинні закрити квоти для людей з інвалідністю, звертаються до різних профільних організацій з проханням просто знайти людину та «покласти» її в трудову книжку з виплатою мінімальної заробітної плати. Це зазвичай виявляється набагато дешевшим, ніж, наприклад, обладнання пандусів.

Можна також припустити, що частина осіб з інвалідністю працюють у тіньовому секторі, який за різними оцінками складає третину ринку праці.

Як було зазначено вище, Верховна Рада має декілька законопроектів щодо зміни принципів працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, які апелюють європейському досвіду. Проект № 4578 підкреслює необхідність

диференційованого підходу до квотування робочих місць, що перш за все захищає інтереси роботодавців. Він включає пропозицію про створення єдиного реєстру осіб з інвалідністю, які шукають роботу, і саме ця пропозиція може стати досить ефективною. В іншому проекті № 0931 пропонується залишити пенсію по інвалідності для людей з обмеженими можливостями II групи навіть якщо вони продовжують трудову діяльність подібно до шведської практики. Проте потрібно зазначити той факт, що витрати на реабілітацію, навчання і обладнання життєвого простору для людей з інвалідністю в європейських країнах значно вищі, ніж в Україні [5]. Таким чином, сподіватись на ефективність прийнятих рішень після «копіювання» їхнього законодавства, але без додаткових витрат, не варто.

Список використаних джерел:

1. Звіт рахункової палати за 2015 рік – С. 171-181.
2. Лесько О.Й. Забезпечення зайнятості та професійної орієнтації осіб з обмеженими фізичними можливостями // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – 2002. – Вип. 7. – С. 260-266.
3. Закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».
4. Закон України «Про охорону праці».
5. Врегулювання проблемних питань працевлаштування та захисту прав інвалідів у сфері праці : практ. посіб. / уклад. О.В. Бабак, І.В. Гладка, Н.М. Малиновська, В.Й. Скаковська, 2007. – 156 с.

Корчага М.О.

студент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ПРОБЛЕМИ ФРІЛАНСУ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день все більшої актуальності набуває заробіток в інтернеті, а саме його різновид – фріланс (freelance). З кожним днем все більше людей починають працювати на відстані, що обумовлено розвитком технологій та систем оплати. Головним питанням даних тез буде проблема оплати праці та не досконалі її оптимізація в Україні.

Почнемо з того, що існує загальна проблема з переводами коштів за допомогою різного роду електронних ресурсів. Наприклад, якщо казати про платіжні системи, то наразі маємо постанову, яка сильно погіршує стан фрілансу в між спеціалістами України та іншими державами. Загалом, існує проблема отримання заробітної плати за виконану фахівцем роботу через вище вказані законодавчі постанови, що негативно впливає на економіку країни, адже кошти отримані за кордоном та перераховані до України, дозволять поліпшити економічний стан країни за рахунок залучення іноземного капіталу. Доволі часто можна зустріти використання такої платіжної системи як PayPal, яка наразі використовується в країні нелегально, адже була заборонена у 2016 році, через невідповідність українським стандартам щодо валютно-електронних систем. Дане твердження є абсолютно нерозумним та незрозумілим багатьом фахівцям та підприємцям які працюють на міжнародному рівні, адже цей акт сповільнює оборот капіталу та навіть може призвести до погіршення економічної кризи. Також 7 листопада 2016, було заборонено користуватися такими платіжними системами як: Яндекс Деньги, QIWI wallet, Wallet One, що також негативно вплинуло на фріланс в