

**Корж Ю.С.**

*студентка,*

Науковий керівник: **Ярошенко О.М.**

*доктор юридичних наук, професор,*

*Національний юридичний університет*

*імені Ярослава Мудрого*

## **ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ**

Проблемі працевлаштування осіб з обмеженими можливостями останнім часом приділяється значна увага. Багато вчених подавали власне бачення цієї проблеми і власні вектори її вирішення. Серед них можна виділити таких, як Н.Б. Болотіна, В.І. Прокопенко, О.М. Ярошенко, Г.І. Чанишева, К.П. Уржинський та багато інших. Треба зазначити, що відбуваються певні зрушення у розвитку українського законодавства, однак ця проблема не втрачає своєї актуальності й на сьогоднішній день.

На сьогодні зростання чисельності інвалідів є проблемою не лише нашої держави, а й всього світу. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, у всьому світі майже 15% населення має інвалідність. Станом на 2014 рік в Україні налічується 2,8 мільйонів осіб, визнаних інвалідами, що становить 6,1% від загальної чисельності населення.

Декларація про права інвалідів від 9 грудня 1975 року закріпила у п. 3, що інваліди мають ті ж громадянські та політичні права, що й інші особи. В першу чергу інваліди мають право на економічний та соціальний захист, задовільний рівень життя, з урахуванням їх особливих потреб на кожному рівні економічного та соціального планування [1, п. 3].

Сучасна політика держави, що спрямована на соціальний захист інвалідів включає в себе низку заходів, зокрема гарантування державою дотримання соціальних стандартів у матеріальному забезпеченні інвалідів; створення для них безперешкодного середовища [6, с. 3]. В той же час відомо, що саме праця «повертає особу до життя» і тому працевлаштування є важливим етапом адаптації особи до суспільства, професійної реабілітації інваліда. Це забезпечить особі не лише належний матеріальний рівень життя, а й сприятиме поверненню соціальної активності особи як громадянина держави.

Держава підтримує процес включення інвалідів у трудову діяльність. Така підтримка виражається у різних заходах, серед них: професійна підготовка, встановлення стимульованих квот, резервоване або цільове працевлаштування, надання позик або субсидій дрібним підприємствам, укладання спеціальних контрактів і надання привілейованих прав на виробництво, податкові пільги, гарантії дотримання контрактів або надання інших видів технічної або фінансової допомоги підприємствам, які наймають робочих-інвалідів [4, п. 7].

Одним з найбільш поширених та найбільш відомих заходів, спрямованих на працевлаштування інвалідів як в Україні, так і в європейських країнах є квотування. Концепція квотування полягає у закріпленні державою певного відсотка робочих місць на підприємствах, на які необхідно прийняти інвалідів. Зараз, відповідно до ст. 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», для всіх підприємств, установ, організації, що використовують найману працю норматив становить 4%, а якщо працює від 8 до 25 осіб – одне робоче місце.

Засобом забезпечення виконання вказаної вимоги є штрафна санкція, яка сплачується до спеціально створеного цільового фонду – відповідному відділенню Фонду соціального захисту інвалідів за невиконання чи неможливості виконання квоти. Сума санкції дорівнює розміру середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом [2, ст. 20].

Це означає, що в Україні відсотковий розмір квоти робочих місць є величиною незмінною і однаковою для всіх підприємств незалежно від їх форми власності і господарювання. Більш доцільним було б встановити різні квоти працевлаштування інвалідів залежно від галузевої спрямованості підприємства або встановити альтернативу сплати штрафів для тих роботодавців, які саме через специфіку свого виробництва не можуть виконувати нормативи із працевлаштування інвалідів. Така альтернатива полягає у тому, що роботодавцю надається право орендувати чи купувати робочі місця в іншій компанії або за рахунок власної квоти розміщувати виробниче замовлення на спеціалізованих підприємствах інвалідів.

Також виникає інша проблема – роботодавець не є зацікавленим у використанні праці інвалідів. Багатьом підприємствам вигідніше сплатити штраф, ніж наймати на роботу інваліда та забезпечувати

йому індивідуальні умови реабілітації. Незацікавленість роботодавця тягне за собою неможливість забезпечення недискримінаційних умов праці, знуцання в колективі з боку колег, а тому не виконується основна мета – реабілітація інваліда. Крім того, кошти які сплачуються як штрафні санкції за невиконання квоти не завжди спрямовуються на створення робочих місць для інвалідів як цього вимагає закон. Це вимагає посилення державного контролю за дотриманням роботодавцем квоти та сплатою штрафних санкцій та цільовим використанням зазначених коштів.

Відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, працевлаштування інвалідів як осіб з недостатньою конкурентоспроможністю на ринку праці заохочується компенсацією. Роботодавцям, які працевлаштовують соціально незахищених безробітних громадян на нове робоче місце за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на 2 роки щомісяця протягом року компенсуються фактичні витрати на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [3, ст. 26]. Такий захід, на мій погляд, є достатньо ефективним механізмом забезпечення зайнятості інвалідів, адже не лише залучає їх до активної праці, а й позитивно стимулює роботодавця наймати таких працівників. Тобто працевлаштування відбувається не під тиском відповідальності, а в силу надання компенсацій.

На мою думку, більш дієвим заходом, спрямованим на працевлаштування інвалідів є встановлення податкової пільги на підприємствах, де використовується праця осіб зі зниженою працездатністю. У чинному законодавстві України міститься норма, яка надає право на пільги із сплати податків і зборів підприємствам та організаціям громадських організацій інвалідів [2, ст. 14-1]. Це означає, що податкова пільга надається лише підприємствам та організаціям, які створюються громадськими організаціями інвалідів. Крім того, на таких підприємствах чисельність інвалідів повинна становити не менше 50% середньооблікової чисельності штату працівників, а також дотримані інші вимоги, що висуваються до таких підприємств. Цілком очевидним здається висновок щодо того, що всі інші підприємства, установи, організації не зацікавлені наймати інвалідів. Необхідним, на мою думку, є розширення переліку підприємств, яким взагалі може бути надано право на

податкову пільгу, закріплення відсотку необхідних робочих місць, а також встановлення окремої податкової пільги для певних типів підприємств. Такий захід здатний забезпечити реальну можливість працевлаштування інвалідів.

Таким чином, незважаючи на те, що певні кроки у розвитку законодавства, спрямованого на забезпечення працевлаштування інвалідів вже були зроблені, відкритою залишається низка інших питань, безпосередньо чи опосередковано пов'язаних із зайнятістю інвалідів. Необхідним є реальне впровадження заходів, спрямованих на працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю, пошук нових шляхів трудової реабілітації інваліда, створення державою умов, які ефективно забезпечать інвалідам рівні громадянські і політичні права. Крім названих мною вище, такими заходами можуть бути – розвиток надомної праці інвалідів, удосконалення умов надання цільової позики, контроль за дотримання роботодавцем необхідних умов праці інваліда тощо.

Вирішення цих проблем і постійне удосконалення законодавства дасть змогу людям зі зниженою працездатністю дійсно відчувати себе необхідною та важливою частиною нашого соціуму.

### **Список використаних джерел:**

1. Декларация о правах инвалидов от 9 декабря 1975 г. // Официальный сайт Верховной Рады Украины. Режим доступа – [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_117](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_117)
2. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991р. № 876-ХІІ// Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
4. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів // Резолюція 48/96 Генеральної асамблеї ООН від 20.12.1993.
5. Ярошенко О.М. Працевлаштування інвалідів: диференціація та проблеми правового регулювання // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2004. – № 3(38). – С. 97-105.
6. Кравченко М. В. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів / М.В. Кравченко. – 10 с. Режим доступа : [http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/dutp/2010\\_2/txts/10kmvziu.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/dutp/2010_2/txts/10kmvziu.pdf)
7. Бойко А.К. Щодо працевлаштування інвалідів в Україні / А.К. Бойко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 48-51.