УДК 34-056.266

ПРОБЛЕМИ НА ШЛЯХУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСОБАМИ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

Добренька Н.В.
Білоцерківський інститут економіки та управління
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

Досліджено теоретичні питання реалізації права на працевлаштування особами з особливими потребами. Проаналізовано законодавство у сфері працевлаштування осіб з особливими потребами. Визначено фактичні проблеми реалізації права на працю особами з особливими потребами. Зазначаються, що головним чинником, який стримує зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є низький, порівняно із здоровими, освітній та професійний рівень. Проведено співвідношення теоретичних та практичних проблем на шляху реалізації права на працевлаштування особами з особливими потребами.
Ключові слова: працевлаштування, самореалізація, законодавство, міри відповідальності, професійна перепідготовка.

Постановка проблеми. Працевлаштування є одним із способів матеріального забезпечення, самореалізації особою своїх індивідуальних можливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні за останні роки чисельність інвалідів збільшилась, які перебувають на обслуговуванні в органах праці та соціального захисту населення [4].

Доктор історичних наук Кучменко Е. М., зазначає, що проблема полягає в тому, що із загального числа інвалідів майже половина перебуває у працездатному віці і потребує реабілітації та подальшого працевлаштування. Як свідчить досвід практичної діяльності, особи з обмеженими фізичними можливостями не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, особливо в сучасних економічних умовах, коли перехід до ринкових відносин вимагає інтенсифікації виробництва, підвищення вимог до загального фізичного та інтелектуального стану працюючих. Тому професійна реабілітація інвалідів стала однією з найважливіших проблем суспільства. Завдання полягають у тому, щоб при аналізі даної проблеми, спираючись на нормативно-правову базу соціального захисту осіб з обмеженими фізичними можливостями, розробити методи діяльності державних центрів зайнятості у сприянні їх працевлаштуванню [5].

В Україні права інвалідів на отримання соціальної допомоги та реабілітації закріплені у законі «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р. зі змінами та доповненнями), який став важливою віхою у наближенні соціальної політики України до світових стандартів (Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті Генеральною асамблеєю ООН у 1993 році) [5].

Головним чинником, який стримує зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є низький, порівняно із здоровими, освітній та професійний рівень. На ринку праці відокремлюється суттєва проблема в подоланні дисбалансу між попитом і пропозицією цієї специфічної робочої сили. Практично така сама ситуація склалася і щодо співпраці з питань укомплектування новостворених робочих місць для працевлаштування інвалідів за рахунок коштів Фонду. Одним із чинників стримування зайнятості також є: відсутність інформації про те, які підприємства створюють нові робочі місця для працевлаштування інвалідів за рахунок Фонду; відсутність гнучких форм організації праці та механізму зацікавлення роботодавців у працевлаштуванні

© Добренька Н.В., 2017

інвалідів; низька оплата праці на запропоновані роботодавцем робочі місця та невідповідності обмежень в роботі з вимогами роботодавця [5].

Виділення раніше не вирішених частин загальної проблематики. Досліджуючи питання працевлаштування осіб з особливими потребами, можемо зазначити, що це є важливою частиною соціальної адаптації.

Відповідно, до Закону України «Про основи соціальної захищеності в Україні», центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування за участю громадських організацій інвалідів, у межах своїх повноважень здійснюють розроблення та координацію довгострокових і короткострокових програм з реалізації державної політики щодо інвалідів та контролюють їх виконання, сприяють розвитку міжнародного співробітництва з питань, що стосуються інвалідів [1].

Нажаль, питання працевлаштування осіб з особливими потребами є проблематичним, а саме: проблеми виникають з фактичного втілення у життя Закону України «Про основи соціальної захищеності в Україні». Відповідно до розділу 4 ст. 17 Працевлаштування, освіта і професійна перепідготовка інвалідів, зазначається: «З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах (об'єднаннях), в установах і організаціях із звичайними умовами праці, в цехах і на дільницях, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом [1]. Дана норма є гарантом втілення права особи з особливими потребами на працевлаштування.

Стаття 14-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності в Україні», передбачає, що підприємства та організації громадських організацій інвалідів мають право на пільги із сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) відповідно до законів України з питань оподаткування. Застосовувати зазначені пільги такі підприємства та організації мають право за наявності дозволу на право користування пільгами з оподаткування, який надається на квартал, півріччя, три квартали, рік центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері соціального захисту інвалідів, ветеранів війни [1]. Стаття 18 даного закону передбачає, забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз законодавства щодо працевлаштування осіб з особливими потребами.

Виклад основного матеріалу. Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома [1].

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів [1].

На практиці можемо, помітити зовсім іншу картину. Працевлаштування осіб з особливими потребами є не зовсім адаптованим до сучасного суспільства. За часту, роботодавці вирішують питання, не на користь, осіб з особливими потребами. Законодавець, передбачив, міру відповідальності у вигляді сплати штрафу для підприємств, які не залучають до праці таких осіб.

Не дивлячись, на передбачену відповідальність, у вигляді сплати штрафу, роботодавці погоджуються, вони сплачують штраф передбачений даним законом і проблема з їхнього боку вирішена. З іншої сторони працевлаштування таких осіб має дві потреби: 1 – взаємодія з суспільством, реалізація себе як члена суспільства; 2 – отримання відповідного доходу.

Але, як правило, перша потреба є найважливішою, оскільки, особа, яка позбавлена можливості працювати перебуває у закритому просторі. Тобто, позбавлена у колі спілкування, відокремлена від соціуму. На жаль, в Україні не достатньо вживається заходів, заохочень для таких людей, адже, застосування стимулів повинно бути постійним. Чим раніше держава приєднає осіб з особливими потребами до суспільного життя, тим краще це позначатиметься на них.

Більшість, таких людей відлюдні, відсторонені, внаслідок, не своєчасних заходів з боку суспільства, держави, державних органів. Навчання та працевлаштування є одним із способів реалізації людиною себе.

Варто, звернути увагу, на норми визначені у стандартних правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів (1993). У «Стандартних правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів» визначаються цільові галузі для створення рівних можливостей: доступність, освіта, зайнятість, підтримка прибутків і соціальне забезпечення, сімейне життя і свобода особистості, культура, відпочинок і спорт, віросповідання.

Термін «забезпечення рівних можливостей» означає процес, завдяки якому різні системи суспільства і навколишнього середовища, такі, як обслуговування, трудова діяльність та інфор-

мація, виявляються доступними для всіх, особливо інвалідів [2].

Принцип рівності прав передбачає, що потреби всіх без винятку індивідуумів мають однаково важливе значення, що ці потреби повинні служити основою планування у суспільстві і що всі засоби слід використовувати таким чином, щоб кожний індивідуум мав рівні можливості для участі у житті суспільства.

Інваліди є членами суспільства і мають право залишатись жити у своїх громадах. Вони повинні одержувати підтримку, яку вони потребують, у рамках звичайних систем охорони здоров'я, освіти, зайнятості та соціальних послуг.

Після досягнення інвалідами рівних прав вони повинні також мати рівні обов'язки. У міру отримання інвалідами рівних прав суспільство має право очікувати від них більшого. У рамках процесу забезпечення рівних можливостей необхідно створити умови для надання допомоги інвалідам для того, щоб вони могли повною мірою виконувати свої обов'язки як члени суспільства [2].

Аналізуючи, законодавство України можна зазначити, *що нормативно правові акти є досить досконалими, обґрунтованим, але порівняльна практика з сьогоденням, вказує на стан законодавства у вигляду ширми, а саме, на практиці його застосування.* Про яке працевлаштування, осіб з особливими потребами може йти мова, якщо, підприємства, в яких ніби, то, працюють інваліди не мають, відповідного облаштування, що дозволило б таким особам потрапити на підприємство. Не кажучи, вже про всі інші відділи в більшості випадків, вони, включаючи санвузол, не відповідають вимогам. Працедавці не налаштовані приймати на роботу осіб з особливими потребами, тим паче, якщо така особа є колясочником, навіть, якщо вона володіє, відповідними знаннями та ідеями. Це неймовірно болячи, оскільки, не дивлячись на потужний науковий процес, все залишається на місці, голосні скандування представників державних органів, інших організацій, які безпосередньо займаються питаннями реалізації прав, осіб з особливими потребами, життя яких не покращується.

Розділ 2 Стандартних правил забезпечення рівних можливостей для інвалідів передбачає правило 5. Доступність. В якому зазначається, що:

«Державам слід визнати важливість забезпечення доступності у процесі створення рівних можливостей для інвалідів у всіх сферах життя суспільства. Що стосується осіб, які мають будь-які форми інвалідності, то державам слід a) здійснювати програми дій для того, щоб зробити матеріальне оточення доступним для інвалідів; і b) вживати заходів для забезпечення їм доступу до інформації та комунікацій [2].

Дійсно така норма має відображення у сучасному житті осіб з особливими потребами, але, як правило у великих містах та столиці України.

Але і там зустрічаються досить часто не доступні місця для таких осіб. Новостворювані підприємства, як правило не будують, а знімають приміщення, які не передбачають доступу до них, особами з особливими потребами, а, якщо і будуються, то досить рідко проектування, враховує, можливість спеціального обладнання робочих місць, місць загального доступу на підприємство.

Звідси, доречно процитувати, Декларацію про права інвалідів: «Инвалиды имеют неотъемлемое право на уважение их человеческого достоинства. Инвалиды, каковы бы ни были происхождение, характер и серьезность их увечий или недостатков, имеют те же основные права, что и их сограждане того же возраста, что в первую очередь означает право на удовлетворительную жизнь, которая была бы как можно более нормальной и полнокровной» [3].

Чи можна уявити, повноцінним життя не виходячи з дому, не спілкуючись, не реалізувавши, власні мрії щодо самостійності, освіти, працевлаштування та інші?

Відповідаючи на це питання, сміливо можемо зазначити, що ні, оскільки будь які досягнення в житті є, сходинками до впевненості, самостійності, реалізації себе як соціальної істоти.

А досягти, цього можна тільки, за участі держави, як гаранта цих прав. Держава виступає гарантом реалізації будь яких Конституційних прав.

Стандартні правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів передбачають. Державам слід визнати принцип, відповідно до якого інваліди повинні отримати можливість здійснювати свої права людини, особливо у галузі зайнятості. Але, самих принципів для функціонування реалізації прав інвалідів не достатньо. Як у сільській місцевості, так і у міських районах вони повинні мати рівні можливості для заняття виробничою і прибутковою діяльністю на ринку праці.

Закони та правила у галузі зайнятості не повинні бути дискримінаційними відносно інвалідів і не повинні створювати перешкод для їхнього працевлаштування.

Державам слід активно підтримувати включення інвалідів у вільний ринок праці.

Така активна підтримка може здійснюватися за допомогою різних заходів, включаючи професійну підготовку, встановлення стимульованих квот, резервоване або цільове працевлаштування, надання позик або субсидій дрібним підприємствам, укладання спеціальних контрактів і надання привілеєвих прав на виробництво, податкові пільги, гарантії дотримання контрактів або надання інших видів технічної або фінансової допомоги підприємствам, які наймають робочих-інвалідів.

Державам слід заохочувати роботодавців вживати доцільних заходів Для створення відповідних умов для інвалідів [1].

Програми дій держав могли б включати:

а) заходи з проектування та пристосування робочих місць і робочих приміщень таким чином, щоб вони були доступними для осіб з різними формами інвалідності;

б) заходи підтримки у використанні нових технологій та у розробці і виробництві допоміжних пристроїв і обладнання та заходи з полегшення доступу інвалідів до таких засобів і обладнання для того, щоб вони могли отримати та зберігати за собою робоче місце;

с) Убезпечення належного навчання і працевлаштування, а також постійної підтримки, наприклад, індивідуальної допомоги та послуг перекладачів.

Державам слід організувати і підтримувати кампанії з розширення обізнаності громадськості, покликані сприяти подоланню негативного та упередженого ставлення до робочих-інвалідів.

Держави як роботодавці повинні створювати сприятливі умови для працевлаштування інвалідів у державному секторі.

Державам, організаціям робітників і роботодавцям слід співпрацювати у реалізації рівноправної політики у галузі найму і просування по службі, покращення умов праці, рівня заробітної плати, у вжитті заходів з покращення трудового оточення з метою недопущення травм і ушкоджень, які ведуть до втрати працездатності, та заходів з реабілітації робітників, які отримали травму на виробництві [2].

У всіх випадках слід переслідувати ціль працевлаштування інвалідів в умовах вільного ринку праці. В якості варіанту працевлаштування інвалідів, які не можуть влаштуватись на роботу в умовах вільного ринку, можуть бути створені невеликі господарські одиниці, які надають гарантоване або забезпечене відповідними засобами працевлаштування. Важливо, щоб якість таких програм оцінювалась з точки зору їхньої доцільності та достатності для забезпечення можливостей з працевлаштування інвалідів на ринку праці.

Слід вживати заходів для залучення інвалідів до розробки програм підготовки кадрів і програм зайнятості у приватному та неофіційному секторах.

На нашу думку, проблема з працевлаштування полягає у недостатньо розробленій програмі соціалізації осіб з особливими потребами. Досить часто, звертається увага на зазначені проблеми у засобах масової інформації. Суспільство сприймає державну політику в даному напрямку, але цього не достатньо для забезпечення реалізації права на працевлаштування осіб з особливими потребами. Проблема полягає у залученні таких осіб до праці, у рівному ставленні до них, як, до всіх інших. Фактично, перепоною є не адаптованість підприємств для пересування таких людей. Це є найбільшою проблемою, оскільки, за для одного такого працівника не доцільно з боку підприємства змінювати планування підприємства. Проектування, будь якої споруди, повинно враховувати такі, можливості доступу, це необхідно не тільки для осіб з особливими потребами, а й для тих працівників, які можуть отримати інвалідність протягом трудового стажу, не залежно від підстав, та бажають залишитися на підприємстві.

Як правило, такі працівники позбавлені такої можливості, не зважаючи на вік, бажання та наявності конституційного права. Для становлення правової, демократичної, соціальної країни велике значення має: 1) встановлення правил поведінки у суспільстві, 2) втілення їх у життя, тобто, створення умов за яких ці правила будуть функціонувати.

Висновки і пропозиції. Проаналізувавши, проблеми працевлаштування осіб з особливими потребами, доцільно, звернути увагу на недосконаліть умов реалізації такого права.

Питання полягає у зацікавлені з боку держави підприємств, установ, організацій у працівниках з особливими потребами. Для цього варто, переглянути існуючі методи так званого «пряника – кнута». Тобто, розміри застосовуваних штрафів та надання пільг для таких підприємств. Пропонуємо, створити умови за яких підприємства самі були б зацікавлені у пошуку працівників з особливими потребами різних кваліфікацій.

Наприклад, звільнення від сплати податків підприємств, які використовують, працю осіб з особливими потребами, підвищення сплати штрафу, за відсутність на підприємствах таких працівників. Як правило, праця, інвалідів використовується на посадах прибиральників, охоронників автостоянок, широко застосовується в УТОС (всеукраїнська добровільна громадська організація інвалідів по зору). Виникає питання, куди поділися колишні студенти училищ, технікумів, інститутів, університетів? Адже, навчання студентів з особливими потребами проводиться. Де колишні студенти економісти, юристи, філологи та інші спеціальності? На жаль, питання їх працевлаштування є й досі актуальним.

Список літератури:

1. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991, № 21, ст. 252.
2. Стандартних правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів // Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 48/96 прийнята на 48 сесії Генеральної Асамблеї ООН 20 грудня 1993 року.
3. Декларация о правах инвалидов 1995 рік // Принята резолюцией 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи от 9 декабря 1975 года.
4. Кучменко Е. М. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: проблеми на ринку праці Е. М. Кучменко // Правові засади навчання, виховання і працевлаштування людей з особливими потребами. збірник наукових праць № 6, м. Київ.2009. – С. 380.
5. Терюханова І. Зайнятість інвалідів: реалії та перспективи // І. Терюханова. / Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 3–8.

Добренькая Н.В.
Белоцерковский институт экономики и управления
Открытый международный университет развития человека «Украина»

ПРОБЛЕМЫ НА ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦАМИ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

Аннотация
Исследованы теоретические вопросы реализации права на трудоустройство лицами с особыми потребностями. Проанализировано законодательство в сфере трудоустройства лиц с особыми потребностями. Определены фактические проблемы реализации права на труд лицами с особыми потребностями. Указываются, что главным фактором, сдерживающим занятость лиц с ограниченными физическими возможностями является низкий по сравнению со здоровыми, образовательный и профессиональный уровень. Проведено соотношение теоретических и практических проблем на пути реализации права на трудоустройство лицами с особыми потребностями.
Ключевые слова: трудоустройство, самореализация, законодательство, меры ответственности, профессиональная переподготовка.

Dobrenka N.V.
Bilotserkivky Institute of Economics and Management at the International
University of Human Development «Ukraine»

PROBLEMS ON THE WAY OF EMPLOYMENT RIGHTS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Summary
Investigated the theoretical question of the right to employment of persons with disabilities. Analyzed legislation on employment of persons with disabilities. Determined the factual issues of the right to work of persons with disabilities. Indicated that the main factor that hinders the employment of people with disabilities is low compared with healthy, educational and professional level. A ratio of theoretical and practical problems in implementing the law on employment of persons with disabilities.
Keywords: employment, self-realization, legislation, measures of liability, professional retraining.