

8. Марков А. К. Психология профессионализма / А. К. Марков. – М. : БЕК, 1996. – 218 с.
9. Новый тлумачний словник української мови у 3-х томах / укладачі : В. В. Яременко, О. С. Сліпущко. – К. : Аконті, 2007. – Т. 1. : А–П. – 926 с.
10. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
11. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.
12. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – 2-е вид., випр. і доп. – К. : Головна редакція «Українська радянська енциклопедія» (УРЕ), 1985. – 966 с.
13. Стариков Ю. Н. Курс общего административного права : В 3 т. / Ю. Н. Стариков. – М. : Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА-М), 2002. – Т. II : Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. – 600 с.
14. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / укладач Н. П. Матюхіна ; за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. – Харків : Університет внутрішніх справ, 2000. – 120 с.
15. Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – М. : ИНФРА, 1999. – 669 с.
16. Управление персоналом : учебник [для вузов] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
17. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 1997. – 512 с.
18. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 1998. – 453 с.
19. Черноног Е. С. Державна служба : історія, теорія і практика : навчальний посібник / Е. С. Черноног. – К. : Знання, 2008. – 459 с.
20. Шегда А. В. Основы менеджмента : учебное пособие / А. В. Шегда. – К. : Знання, 1998. – 512 с.
21. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : ИНТЕЛ-СИНТЕЗ, 1998. – 352 с.

УДК 349.3

## РОЗВИТОК ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

### DEVELOPMENT OF LEGAL WARRANTY OF PERSONS WITH DISABILITIES IN EMPLOYMENT

Кондратенко В.М.,

к.ю.н., доцент, доцент кафедри галузевого права

*Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка*

Стаття присвячена характеристиці спеціальних суб'єктів трудових правовідносин – осіб з інвалідністю, а також основних правових гарантій щодо забезпечення їхніх умов праці. Охарактеризовано обов'язки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо створення робочих місць для працевлаштування інвалідів, у т. ч. спеціальних робочих місць, створення для них умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечення інших соціально-економічних гарантій. Наголошено на тому, що поряд із працевлаштуванням держава гарантує інвалідам дошкільне виховання, здобуття освіти на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям.

**Ключові слова:** особа з інвалідністю, право на працю, правові гарантії, працевлаштування інвалідів, робоче місце.

Статья посвящена характеристике специальных субъектов трудовых правоотношений – лиц с инвалидностью, а также основных правовых гарантий по обеспечению их условий труда. Охарактеризованы обязанности предприятий, учреждений, организаций и физических лиц, использующих наемный труд, по созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в т. ч. специальных рабочих мест, созданию для них условий труда с учетом индивидуальных программ реабилитации, обеспечению других социально-экономических гарантий.

Отмечено, что наряду с трудоустройством государство гарантирует инвалидам дошкольное воспитание, получение образования на уровне, соответствующем их способностям и возможностям.

**Ключевые слова:** лицо с инвалидностью, право на труд, правовые гарантии, трудоустройство инвалидов, рабочее место.

The article is devoted special characteristic of the employment relationship – persons with disabilities, and basic legal safeguards to ensure their working conditions. It is noted that the content of the right to work is revealed in the following aspects: applies to all people without exception, subject to the requirements established for the exercise of employment law; is a free choice of individuals in what should be understood consolidate the principle of comprehensive labor law – freedom of labor; guaranteed by the state.

Characterized duties of enterprises, institutions, organizations and individuals that use hired labor, to create jobs for the disabled, including special jobs, creating conditions for them based on individual rehabilitation programs, provision of other social and economic guarantees required by law.

Emphasized the fact that, along with state guarantees employment to disabled preschool education, education at a level appropriate to their abilities and capabilities, carried out in schools. In teaching, training or retraining of disabled allowed alternative forms of education. In turn, gifted children with disabilities are entitled to free teaching music, art and crafts in schools.

The conclusions that are unacceptable perception of disability as a personal human pathology; consideration of the limited capacity of the individual in the context of the relationship between the individual and his illness. Thus, to change the situation must not only create an effective system of employment of the disabled, but also to develop a single regulation that would regulate the rights of the disabled in employment, procedure of their employment and the legal status of employers.

**Key words:** person with disabilities, right to work, legal guarantee, employment of disabled, workplace.

Перехід України до нових суспільно-економічних відносин зумовив необхідність реформування ринку праці і виділення нових напрямків соціальної політики. Процес сучасного формування та розвитку ринку праці відбувається в умовах адаптації його до економічної ситуації в

Україні. Основною при цьому залишається проблема зростання докорінні зрушення у використанні трудових ресурсів та розподілі їх за сферами застосування праці, формами власності. Одним з основних напрямків розв'язання

проблеми зайнятості визначено запровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп; подальший розвиток системи безперервного професійного навчання з урахуванням потреб ринку праці.

В Україні досить гострою є проблема працевлаштування людей з інвалідністю. Відсутність у вказаній категорії осіб професійної підготовки або невідповідність її рівня потребам ринку праці зменшує їхні шанси на працевлаштування і, як наслідок, – на активну життєдіяльність.

Люди з обмеженими фізичними та інтелектуальними можливостями в силу наявних у них вад позбавлені можливості реалізації права на працю в повному обсязі: мережі робіт та спеціальностей для таких людей звужені. До того ж часто буває так, що самі роботодавці нехтують проголошеною ООН рівністю і недискримінацією за ознакою інвалідності. У цьому випадку інвалідність сприймається як особиста патологія людини, а всі її проблеми – наслідок цієї патології. Таким чином, обмежені можливості індивіда розглядаються у контексті взаємозв'язку між окремою людиною та її хворобою.

Право на працю визначається Конституцією України [1] одним із провідних соціально-економічних прав людини і громадянина. Відповідно до положень ст. 43 Основного Закону країни кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кодекс законів про працю України [2] визначає право громадян на працю як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, яке забезпечується державою. Аналіз цих статей дозволяє зробити декілька важливих висновків в рамках цього дослідження, а саме:

1) право на працю вказує на поширення цього положення на всіх людей без виключень за умови дотримання вимог, встановлених для можливості здійснення трудової діяльності законодавством. Дослідження цих вимог у відношенні до інвалідів дозволить визначити їх приналежність до суб'єктів трудового права;

2) право на працю є вільним вибором особи, під чим слід розуміти закріплення ґрунтового принципу трудового права – свободи праці;

3) визначення і закріплення права на працю в Кодексі законів про працю України містить, окрім проголошених базових правил, надзвичайно важливе правило щодо забезпечення права на працю державою, встановлення гарантій щодо його реалізації: обов'язком держави є створення умов для ефективної зайнятості населення, сприяння працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечення перепідготовки осіб, вивільнених у результаті переходу на ринкову економіку. Основна мета державної політики у сфері зайнятості – забезпечення умов для реалізації права громадян на працю, сприяння зайнятості населення й запобігання масовому безробіттю, здійснення соціального захисту тимчасово непрацюючих та підтримка неконкурентоспроможних на ринку праці громадян, у т. ч. й осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Конвенція ООН про права інвалідів 2006 року [3] встановлює основи праці та зайнятості інвалідів у світовому співтоваристві. Відповідно ст. 27 вказаної Конвенції право інвалідів на працю включає в себе право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку інвалід вільно обирає та на яку погоджується в умовах відкритого ринку праці та виробничої сфери.

Відповідно до ст. 24 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [4] сприяння у професійному навчанні, раціональне працевлаштування і психологічна підтримка в процесі професійної адаптації до виробничих умов є складовими частинами загальної реабілітації інвалідів. На сьогодні

в Україні в складі всього зайнятого населення інваліди становлять лише до 2%, а від загальної чисельності інвалідів у нашій державі працюючі особи складають близько 15%. Отже, проблема працевлаштування інвалідів на сьогоднішній день є гострою. Тому проаналізуємо чинні нормативні акти, які регулюють дане питання.

Кодекс законів про працю України майже не приділяє уваги цьому важливому аспекту працевлаштування громадян, зобов'язуючи лише власника або уповноважений ним орган організувати перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, а також створити пільгові умови праці. При цьому головний нормативний акт, що регулює правовідносини між працівниками та роботодавцями, для вирішення питань роботи інвалідів відсилає до інших законів.

У свою чергу, Закон України «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні» [5] визначає основи працевлаштування інвалідів: «Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда». Цей же нормативний акт забороняє власникам підприємств, установ, організацій за власною ініціативою відмовляти працівнику-інваліду в укладенні трудового договору, просувати по службі, звільняти за власною ініціативою, переводити на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності. З цього правила є лише один виняток, який обумовлений висновком медико-соціальної експертизи.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані 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.

Чинним законодавством затверджений ліміт робочих місць для інвалідів, який складає чотири відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік. У тих же випадках, коли на підприємстві, установі, організації працює 8-25 осіб, на одне робоче місце повинно виділятися для інваліда.

Одним із державних органів, покликаних здійснювати соціальний захист людей із особливими потребами, є Фонд соціального захисту інвалідів. Саме створення робочих місць для працевлаштування людей із обмеженими можливостями сьогодні у найперших завданнях Фонду, який здійснює контроль за виконанням підприємствами, установами, організаціями, у т. ч. підприємствами і організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, встановленого Законом України «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні».

Працевлаштування інвалідів здійснюється державною службою зайнятості, органами Міністерства соціальної політики України, місцевими радами народних депутатів, громадськими організаціями інвалідів з урахуванням побажань, стану здоров'я інвалідів, їхніх здібностей і професійних навичок відповідно до висновків медико-соціальної експертизи. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [6] та «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні» служба зайнятості з урахуванням побажань, стану здоров'я, здібностей і професійних навичок сприяє працевлаштуванню інвалідів на створені та спеціально пристосовані робочі місця.

Згідно з ч. 1 ст. 20 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» підприємства, установи, організації,

у т. ч. підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим ст. 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньорічної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у т. ч. підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом.

Дошкільне виховання, навчання інвалідів здійснюється в загальних або спеціальних дошкільних та навчальних закладах. Професійна підготовка або перепідготовка інвалідів здійснюється з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності. Вибір форм і методів професійної підготовки провадиться згідно з висновками медико-соціальної експертизи. При навчанні, професійній підготовці або перепідготовці інвалідів поряд із загальними допускається застосування альтернативних форм навчання.

Обдаровані діти-інваліди мають право на безплатне навчання музики, образотворчого, художньо-прикладного мистецтва у загальних навчальних закладах або спеціальних позашкільних навчальних закладах.

За інших рівних умов переважне право на зарахування до вищих навчальних закладів та професійно-технічних навчальних закладів мають інваліди та діти з малозабезпечених сімей, у яких: обидва батьки є інвалідами; один з батьків – інвалід, а інший помер; одинока матір з числа інвалідів; батько – інвалід, який виховує дитину без матері. Під час навчання зазначеним категоріям громадян стипендія та призначена пенсія виплачуються в повному розмірі. Після закінчення навчального закладу інвалідам надається право вибору місця роботи з наявних варіантів або надається за їх бажанням право вільного працевлаштування.

При відмові у прийнятті на роботу, ненаданні роботи за спеціальністю інваліду, направленому за розподілом після закінчення навчального закладу, або при недодержанні інших умов трудового договору і законодавства про працю адміністрація підприємства, установи і організації відшкодовує витрати на його проїзд до місця роботи і назад до місця постійного проживання, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він є необхідним. Адміністра-

ція підприємств, установ і організацій зобов'язана створювати безпечні і не шкідливі для здоров'я умови праці, вживати заходів, спрямованих на запобігання інвалідності, на відновлення працездатності інвалідів.

За інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, які проходять професійну реабілітацію, у т. ч. професійну підготовку і перепідготовку згідно з індивідуальною програмою реабілітації, якщо з моменту встановлення інвалідності минуло не більше року, зберігається середній заробіток за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності протягом строку, передбаченого програмою. У таких випадках відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється підприємством, установою чи організацією, у період роботи на яких наставала інвалідність.

На жаль, у працевлаштуванні інвалідів є й проблеми. У першу чергу, це недостатня кількість спеціалізованих та відсутність надомних робочих місць. Гострою залишається й проблема низької конкурентоздатності інвалідів. Адже вимоги роботодавців до рівня освіти, виробничого досвіду претендентів на роботу постійно зростають. Існує й невідповідність між заявленими роботодавцями вакансіями та кваліфікацією інвалідів, медичними показниками і станом здоров'я шукачів роботи.

Особи з інвалідністю мають можливість реалізації права на працю за рахунок додаткових гарантій і підлг з боку держави у відповідності до можливостей свого організму. Законодавство гарантує працевлаштування інвалідів.

Неправильним є сприйняття інвалідності як особистої патології людини; розгляд обмежених можливостей індивіда у контексті взаємозв'язку між окремою людиною та її хворобою. Отже, для зміни ситуації необхідно не лише створювати дієву систему працевлаштування інвалідів, а й розробити єдиний нормативний акт, який би врегулював, по-перше, права інвалідів у сфері праці, по-друге, порядок працевлаштування інвалідів, а також права і обов'язки роботодавців, по-третє, було б не зайвим не тільки вдосконалити систему застосування стягнень до роботодавців, які не створюють робочі місця для інвалідів, а й запровадити систему стимулювання та заохочення тих підприємств, установ, організацій, які беруть активну участь у працевлаштуванні інвалідів як безпосередньо на робочому місці, так і вдома. До того ж механізм заохочення повинен носити індивідуальний підхід.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Конвенція ООН про права інвалідів від 13 грудня 2006 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_g71).
4. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06 жовтня 2005 року № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 36.
5. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.