

## ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ

В Україні за офіційною статистикою налічується 2,5 млн інвалідів. Однією з найважливіших сфер соціального життя, де інвалід потребує соціального захисту, є сфера праці. Робота для інвалідів — питання, яке залишається вкрай актуальним, хоча державою вживаються заходи аби трудовою реабілітацією охопити якомога більше людей з обмеженими можливостями, оскільки кожна особа вимагає окремого підходу, щоб вона почувала себе соціально захищеною, щоб умови праці були комфортними, а сама праця — соціально значимою й потрібною іншим.

Отже, сутністю працевлаштування інвалідів є нешкідливість його для здоров'я і набуття професійного статусу.

Держава повинна створити умови для інвалідів з тим, щоб вони влаштувалися на роботу лише заради власних інтересів, щоб відчувати себе корисними для суспільства, а не тому, що їх робота є засобом до існування. Сьогоднішній стан економіки України не дозволяє розраховувати на державу в забезпеченні задовільного існування інвалідів, тому в таких умовах забезпечення зайнятості осіб з обмеженою працездатністю необхідно розглядати як одне з найбільш важливих завдань суспільства.

Раціональне працевлаштування інвалідів повинно оцінюватися з медичних понять, з одного боку, і соціально-економічних — з іншого. Раціональне працевлаштування інвалідів у відповідних медичних умовах при дотриманні принципу відповідності величини виробничих навантажень фізичним можливостям інваліда ототожнюється з поняттям «адекватне працевлаштування».

Соціальні фактори (віддаленість підприємства від місця проживання, доступність транспорту та інше), економічні (кваліфікація, рівень заробітної плати тощо) є основними складовими поняття «рівноцінне працевлаштування».

Адекватне і рівноцінне працевлаштування становлять поняття раціональності.

Контроль за раціональністю працевлаштування починається з оцінки робочого місця інваліда. Слід відзначити, що в сучасних умовах дефіцит робочих місць робить проблему підбору робочого місця для інваліда особливо складною.

Відповідно до Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів робоче місце інваліда може бути:

– звичайне робоче місце, якщо за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда воно може бути використано для його працевлаштування;

– спеціалізоване робоче місце інваліда — робоче місце, обладнане спеціальним технічним оснащенням, пристосуваннями і пристроями для праці інваліда залежно від анатомічних дефектів чи нозологічних форм захворювання

та з урахуванням рекомендації медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), професійних навичок і знань інваліда. Це робоче місце може бути створено як на виробництві, так і вдома [1].

Актуальною проблемою, яка потребує вирішення на законодавчому рівні, є закріплення процедури проведення атестації робочого місця для інвалідів. Статтею 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та Положенням про робоче місце інваліда передбачено, що робоче місце повинно створюватися для конкретної людини-інваліда, враховуючи його фізичні можливості, професійні навички та рекомендації МСЕК. І це розумно, тому не можна створити абстрактне робоче місце для невідомого інваліда, а потім підбирати для цього робочого місця інваліда.

Чинне законодавство не містить поняття «фізичне створення робочого місця для інваліда». Створення робочих місць для інвалідів здійснюється при наявності особи відповідної категорії, оскільки конкретні вимоги відносно робочого місця зазначені у його індивідуальній програмі реабілітації. Отже, без наявності інваліда неможливо провести атестацію робочого місця для інваліда. Така думка була висловлена і Фондом соціального захисту інвалідів у своєму листі №06-ю-135/567-196/1 від 14.04.2004 року [2].

Крім того, у п. 5 Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів передбачено, що місцеві органи соціального захисту населення разом із громадськими організаціями інвалідів з урахуванням рекомендацій МСЕК, побажань інвалідів, їхніх професійних навичок і знань готують пропозиції щодо створення нових робочих місць, у тому числі для роботи з гнучкими формами зайнятості, і передають їх відділенням Фонду соціального захисту інвалідів і центрам зайнятості.

Статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньо-облікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця [3].

На практиці це призводить до того, що ані роботодавець не хоче працевлаштувати інвалідів на своєму підприємстві, посиляючись на те, що це не його обов'язок, ані державні органи, які вважають, що їх функція полягає лише у контролі за працевлаштуванням інвалідів.

Раніше діюче законодавство України щодо соціального захисту інвалідів містило норми, які зобов'язували підприємства створювати для інвалідів умови праці і забезпечувати їх соціально-економічні гарантії, але не містило норм, які зобов'язували підприємства здійснювати безпосередньо працевлаштування інвалідів. Але відтепер, у зв'язку із змінами, внесеними до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» 23 лютого 2006 року, роботодавці повинні не тільки самостійно розрахувати кількість робочих місць для інвалідів, але і самостійно забезпечити їх працевлаштування.

Так, відповідно до ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» 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.

Але, на жаль, Закон не дає рекомендацій відносно того, де ж шукати роботодавцю інвалідів для працевлаштування.

Крім того, змінами, внесеними в Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» 23 лютого 2006 року, було визнано, що штрафні санкції, які Фонд соціального захисту інвалідів вимагає сплачувати від підприємства, є адміністративно-господарськими санкціями. В своєму листі від 11.10.2005 року № 07-405/1265-485/2 Фонд соціального захисту інвалідів України зазначив, що штрафна санкція до Фонду соціального захисту інвалідів є адміністративно-господарською санкцією, її застосування обмежується термінами, що встановлені у ст. 250 Господарського кодексу [4], тобто протягом шести місяців з дня виявлення порушення, але не пізніше ніж як через один рік з дня порушення цим суб'єктом встановлених законодавчими актами правил здійснення господарської діяльності [5]. Така ж правова позиція була викладена й у постанові Одеського апеляційного господарського суду від 01.12.2005 року по справі № 6/175-05-5759 [6]. Однак згідно з новою редакцією статті 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» адміністративно-господарські санкції розраховуються та сплачуються підприємствами, установами, організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, зазначеними в частині першій цієї статті, самостійно в строк до 15 квітня року, наступного за роком, в якому відбулося порушення нормативу, встановленого ч. 1 ст. 19 цього Закону. При цьому до правовідносин із стягнення адміністративно-господарських санкцій, передбачених цим Законом, не застосовуються строки, визначені ст. 250 Господарського кодексу України.

На жаль, нова редакція Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» не пропонує чіткого механізму реалізації працевлаштування інвалідів. Вважаємо за необхідне створення уповноваженого органу, який допомагав би роботодавцям в пошуку інвалідів, які бажають працювати.

Нова редакція Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» є більш суворою щодо вимог до роботодавців по працевлаштуванню інвалідів та встановлює відповідальність підприємств не тільки за нестворення робочих місць для працевлаштування інвалідів, але й за незабезпечення їх працевлаштування. Отже, для того, щоб підприємство було звільнено від сплати адміністративно-господарських санкцій в Фонд соціального захисту інвалідів необхідно або оптимізувати офіційну кількість працюючих осіб на підприємстві

до 7 осіб, оскільки від цієї межі починає застосовуватися норматив обов'язкового працевлаштування інвалідів, або оформити інваліда на роботу на повний або на неповний робочий день.

#### Література

1. Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів: Затв. постановою Кабінету Міністрів України 3 травня 1995 року // Урядовий кур'єр. — 1995. — № 71.
2. Лист Фонду соціального захисту інвалідів в Україні від 14.04.2004 р.
3. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 року // Голос України. — 1991. — № 82.
4. Лист Фонду соціального захисту інвалідів України від 11.10.2005 р.
5. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року // Офіційний вісник України. — 2003. — № 11. — Ст. 462
6. Постанова Одеського апеляційного господарського суду від 01.12.2005 року.

УДК 349.22:331.105(477)

*Г. І. Чанишева*

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Одним з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам є соціальний діалог, розвиток якого відбувається в Україні. Соціальний діалог вирізняється унікальністю і багатогранністю, являючи собою водночас ідеологію, філософію і правове явище. Його становлення і розвиток нерозривно пов'язані з формуванням громадянського суспільства, демократичної, соціальної, правової держави, в якій соціальний діалог є основою державної політики, а сама держава виступає гарантом соціального діалогу і покликана створювати важливі умови для його розвитку. Соціальний діалог є невід'ємним атрибутом «соціальності» держави. У такій державі стрижневою ідеєю соціального діалогу є положення про необхідність забезпечення соціальних та економічних прав кожної людини відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства.

Соціальний діалог розглядається також як спосіб ефективної реалізації соціальної та економічної політики держави. Сформувавшись як взаємовідносини між роботодавцями і найманими працівниками, соціальний діалог покликаний пом'якшити негативні соціальні наслідки ринкових перетворень, сприяти вирішенню соціальних проблем на засадах консенсусу, збереження громадської злагоди.

У вітчизняній літературі питання соціального партнерства у сфері праці досліджуються у роботах Н. Болотіної, В. Жернакова, В. Новикова, П. Пилипенка, В. Покотило, С. Українця, Г. Чанишевої та ін. Водночас в науці трудового права відсутнє спеціальне дослідження організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці.