

Болдарь Г.Є., Сіренко Д.С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Сучасні підходи до правового регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні

socpharm@nuph.edu.ua

Вступ. Важливим аспектом соціальної політики в Україні на сучасному етапі є працевлаштування осіб з інвалідністю. Законодавство у цій сфері спрямовано на забезпечення рівного доступу до праці, на захист трудових прав та сприяння соціальній інтеграції осіб з інвалідністю.

Мета роботи. Розкрити основні положення законодавства України щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та з'ясувати елементи механізму його забезпечення.

Матеріали та методи. Матеріалами дослідження стали міжнародні договори, нормативно-правові акти України (НПА), наукова література, а також матеріали судової практики, які розміщені у Єдиному державному реєстрі судових рішень. Використано різні методи наукового пізнання: контент-аналіз, контент-моніторинг, синтез, узагальнення, системний, формально-логічний тощо.

Результати. Під час дослідження були опрацьовані НПА, які регулюють працевлаштування осіб з інвалідністю. З'ясовано, що відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI 15) під працевлаштуванням розуміється комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю (п. 15 ч. 1 ст. 1). Висвітлено, що 13.12.2006 р. була підписана Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, яка ратифікована відповідним Законом України 16.12.2009 р. Встановлено, що Конвенція та національні НПА термінологічно узгоджені між собою. Крім того, у 2017 р. у назвах та текстах багатьох НПА України слово «інвалідів» було замінено словами «осіб з

інвалідністю». З'ясовано, що законодавство у цій сфері складається з НПА різної юридичної сили.

За результатами аналізу законодавства узагальнено, що правовий механізм забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю охоплює: 1) встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості 1 робочого місця (ч. 1 ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»); 2) покладення на роботодавців обов'язку щороку сплачувати Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (Фонду) адміністративно-господарські санкції за невиконання цього нормативу (ст. 20 вищевказаного Закону); 3) наділення Фонду повноваженнями ведення позовної роботи в судах різних інстанцій для стягнення заборгованості по сплаті санкцій та пені (пп. 1 п. 6 Положення про Фонд); 4) спрямування Фондом цих коштів на надання фінансової допомоги, цільової позики, дотацій на створення робочих місць для осіб з інвалідністю, надання фінансової допомоги підприємствам на зміцнення матеріально-технічної бази для адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю (пп. 1 п. 6 Положення). Фонд аналізує подану заявником-роботодавцем інформацію для отримання фінансової допомоги, а також наявність обігових коштів, достатність виробничого та кадрового потенціалу, платоспроможність тощо.

Варто зауважити, що один із найважливіших аспектів працевлаштування осіб з інвалідністю – це адаптація робочих місць для забезпечення комфортних і безпечних умов праці залежно від наявних у людини обмежень життєдіяльності. Основними вимогами до адаптації є безбар'єрний фізичний доступ до робочого місця та його спеціальне обладнання.

Висновки. Показано, що законодавством України у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю передбачено механізм, якій встановлює систему санкцій, заохочень, органів та установ, наділених певними повноваженнями з метою сприяння створенню робочих місць для цієї категорії осіб, їх професійної та трудової реабілітації.