

УДК 349.2

Божена Стахів,*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена визначенню становища молоді з інвалідністю на ринку праці. Проаналізовані наявні в діючому законодавстві юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю та досліджені шляхи їх удосконалення. Особливу увагу зосереджено на недоліках законодавчого регулювання у сфері працевлаштування молоді з інвалідністю та обґрунтовано необхідність унесення змін до відповідних нормативно-правових актів.

Ключові слова: працевлаштування, юридичні гарантії, молодь з інвалідністю, Єдина інформаційна база даних інвалідів, надомна праця, професійна орієнтація, професійне навчання.

Постановка проблеми. В умовах соціально-економічної кризи в Україні попит на робочу силу за останні роки значно знизився, що призвело до збільшення чисельності безробітної молоді, яка й до цього була менш конкурентоспроможна на ринку праці, ніж інші соціально активні групи населення.

Попри те, що нині молоді загалом важко працевлаштуватись, молодь з інвалідністю перебуває в іще гіршому становищі, оскільки (хоча в законодавстві й передбачено низку гарантій, спрямованих на забезпечення зайнятості молоді з особливими потребами) чи мало роботодавців навмисно уникають працевлаштування таких осіб.

Наразі в науці трудового права ще немає значної кількості наукових досліджень у сфері працевлаштування молоді з інвалідністю. Незважаючи на це, у працях І.С. Верховод, Н.В. Коляденко, О.А. Леушиної, Д.Ю. Маршавіна, Л.М. Фокас та інших науковців визначено головні напрями сприяння підвищенню конкурентоспроможності інвалідів та запропоновано шляхи соціально-професійної реабілітації й адаптації молоді з інвалідністю на ринку праці, що можна вважати хорошим підґрунтям для майбутніх наукових досліджень. Тому вдосконалення юридичних гарантій працевлаштування молоді набуває важливого значення в умовах розбудови України як європейської держави та робить дослідження в цій сфері особливо актуальними.

Мета статті – проаналізувати наявні в законодавстві юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні та запропонувати шляхи їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Молодь з інвалідністю є особливою групою молоді, до якої належать особи у віці від 15 до 29 років зі стійкими розладами здоров'я, які не можуть бути повноцінними членами суспільства та нездатні конкурувати на ринку праці з іншими соціально активними групами населення.

В Україні створені всі можливі умови для реалізації інвалідами їхніх прав, зокрема, права

на працю, шляхом надання їм додаткових гарантій у сфері працевлаштування. Незважаючи на це, рівень конкурентоспроможності молоді з інвалідністю на ринку праці й надалі залишається низьким. Це, на думку Н.В. Коляденко, обумовлюється низкою об'єктивних і суб'єктивних причин [1, с. 88]. До об'єктивних причин автор відносить недостатність рівня професійної підготовки та кваліфікації, що пов'язано з проблемами доступності якісної освіти, протекціоністською політикою держави (завдяки чому виникають такі об'єктивні причини, як невідповідність праці інвалідів для роботодавців). Серед суб'єктивних причин науковець указує на формування в інвалідів споживацьких установок, психологічної залежності від соціальних служб тощо, які спричиняють психологічну нездатність до професійної діяльності. Для того, щоб зайняти свою нішу на ринку праці, молоді з інвалідністю необхідна допомога так званого «підтримуючого працевлаштування», під яким слід розуміти надання людям з інвалідністю підтримки в одержанні оплачуваної роботи та в подальшому її збереженні. Головна мета підтримуючого працевлаштування – гарантувати особі з інвалідністю отримання робочого місця, яке відповідає вимогам щодо дотримання трудових прав працівників та охорони праці з урахуванням особистісних потреб, можливостей і здатностей (компетенцій) [1, с. 89].

Своєрідним гарантом того, що інвалід буде працевлаштований на роботу, яка відповідає його потребам, знанням, навичкам та не буде завдавати шкоди його здоров'ю, є Державна служба зайнятості України. Важливе значення в працевлаштуванні молоді з інвалідністю належить діяльності медико-соціальної експертної комісії (далі – МСЕК), яка проводить медико-соціальну експертизу, що визначає на основі комплексного обстеження особи міру втрати здоров'я, ступінь обмеження життєдіяльності особи, групу інвалідності, причини й час її настання. На підставі врахування цих факторів МСЕК розробляє рекомендації щодо можливих видів трудової діяльності та умов праці. Такі рекомендації щодо кожного окремо-

го інваліда отримали назву «Індивідуальна програма реабілітації».

Для того, щоб працевлаштувати молодь з інвалідністю на роботу з належною оплатою праці, спеціалісти центру зайнятості, проаналізувавши індивідуальну програму реабілітації, з'ясовують види робіт, які може виконувати конкретна особа-інвалід. На цій підставі Державна служба зайнятості намагається підібрати людині роботу з переліку наявних пропозицій, а якщо такі відсутні – ставить особу-інваліда на облік і намагається працевлаштувати, як тільки з'являється необхідна вакансія. Проте, як свідчить практика, працевлаштувати інваліда з кожним роком стає дедалі важче. Це зумовлено багатьма чинниками, серед яких перше місце посідає невідповідність кількості молоді з інвалідністю, яка бажає працевлаштуватися, кількості наявних вакансій. На другому місці – небажання й незацікавленість роботодавців у прийнятті на роботу таких працівників через їхню недостатню професійну освіченість і відсутність професійних навичок. Третє місце посідають проблеми, пов'язані з відсутністю належної системи постійного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування інвалідів. Така ситуація, безперечно, не сприяє повноцінній зайнятості молоді з інвалідністю.

Щоб подолати негативні тенденції, слушною видається пропозиція створити Єдину інформаційну базу даних інвалідів, яка буде складатися з трьох взаємопов'язаних частин: 1) єдиного банку даних інвалідів, де міститимуться кількісні та якісні характеристики інвалідів, які бажають працювати; 2) банку даних робочих місць для працевлаштування інвалідів, який акумулює інформацію про кількісний та якісний склад робочих місць, на яких можна використовувати працю інвалідів; 3) системи постійного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування інвалідів із метою інформаційного й аналітичного обслуговування основних напрямів процесів зайнятості працевлаштування інвалідів [2, с. 120].

Створення такої Єдиної бази даних, як видається, буде сприяти тому, що, по-перше, можна буде швидко й легко отримувати доступ до необхідної інформації про інваліда, а по-друге, завдяки системі моніторингу можна буде одночасно відслідковувати результативність працевлаштування молоді з інвалідністю та результативність роботи Державної служби зайнятості в цій сфері.

Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця (ст. 19) [3]. Цю гарантію доповнює гарантія-санкція, яка полягає в тому, що підприємства, установи, організації (зокрема, підприємства, громадські організації інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю), де середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж встановлено зазначеним нормативом, щороку

сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації (зокрема, на підприємстві, у громадській організації інвалідів, у фізичної особи, яка використовує найману працю) за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда й не зайняте інвалідом. А там, де працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда й не зайняте інвалідом, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати (ст. 20) [3]. Попри достатньо високі матеріальні санкції, роботодавці, як свідчить практика, нерідко відмовляються брати на роботу молодь з інвалідністю або ж узагалі приховують реальний штат свого підприємства. Тому вважаємо, що варто створити спеціально уповноважений орган (або покласти ці обов'язки на один з існуючих державних органів), який би здійснював нагляд і контроль за достовірністю надання роботодавцями відомостей щодо штату їхніх підприємств, установ, організацій та за прийняттям на роботу осіб з інвалідністю (включаючи контроль за облаштуванням спеціального робочого місця для інвалідів).

Важливою гарантією працевлаштування молоді з інвалідністю є можливість повністю або частково працювати вдома. Зокрема, у ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (далі – Закон) закріплено, що інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє в працевлаштуванні з умовою виконання роботи вдома [3]. Така робота отримала назву «надомна праця». Одним із правових актів, що регулює цей вид праці й визначає її основні засади, є Конвенція Міжнародної організації праці № 177 «Про надомну працю» (далі – Конвенція МОП № 177). Згідно з цією Конвенцією під терміном «надомна праця» розуміють роботу, яку особа, що називається надомником, виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях на її вибір, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виготовлення товарів або надання послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має такого ступеня автономії й економічної незалежності, який необхідний для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [4]. Виконання інвалідом роботи вдома покладає на роботодавця обов'язок створити спеціальні умови, що забезпечать можливість такому працівникові працювати вдома (наприклад, технічне оснащення робочого місця тощо). Місячні завдання інвалідів, які перебувають у трудових відносинах із підприємством і працюють удома, мають індивідуальний характер і корегуються підприємством з урахуванням результатів праці. Для вико-

нання роботи вдома підприємство забезпечує інвалідів основною й допоміжною сировиною, матеріалами, напівфабрикатами, інструментами, пристосуваннями тощо [5]. Попри те, що законодавець установлює таку гарантію, як можливість для інваліда виконувати роботу вдома, реального й чіткого механізму реалізації цієї гарантії в нашій державі немає. Більше того, в Україні надомна праця навіть не підлягає статистичному обліку. Єдиною офіційною статистичною інформацією щодо чисельності інвалідів, які працюють на умовах надомної праці, та показників їх працевлаштування є відомості Міністерства соціальної політики України щодо працевлаштування інвалідів органами соціального захисту населення. Немає також і нормативного акта, який би регулював питання щодо надомної праці в Україні. Навіть у проекті Трудового кодексу України не передбачено правового регулювання надомної праці, за винятком положень, що стосуються оплати праці за трудовим договором про надомну працю. Єдиним актом, що нині діє в цій сфері, є Положення про умови праці надомників від 29 вересня 1981 р., яке застосовується в частині, що не суперечить Конституції та законам України. Але більшість норм цього Положення вже є застарілими та не можуть застосовуватись у сучасних умовах. Конвенція МОП № 177 у разі її ратифікації могла б стати базовим нормативно-правовим актом для врегулювання надомної праці в Україні.

Ще одним засобом підвищення конкурентоспроможності молоді з інвалідністю на ринку праці та їх успішного працевлаштування є професійна орієнтація та професійне навчання.

Чинним законодавством передбачено, що професійну орієнтацію інвалідів працездатного віку, які мають бажання працювати й зареєстровані як безробітні, здійснює Державна служба зайнятості України, а послуги з професійної орієнтації дітям-інвалідам надають спеціальні загальноосвітні школи (школи-інтернати), загальноосвітні санаторні школи (школи-інтернати) за участю (у разі необхідності) центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, реабілітаційних установ [6]. Проте в такому разі очевидним є недотримання принципу наступності та взаємодії суб'єктів реабілітації, коли послуги з професійної орієнтації надаються без залучення Державної служби зайнятості, що може призвести до отримання молодою людиною з інвалідністю невідповідної першої професії й стати причиною майбутньої перекваліфікації такої особи.

Варто зауважити, що, наприклад, у Польщі професійною орієнтацією інвалідів займається винятково Державна служба зайнятості, незалежно від того, у працездатному віці перебуває інвалід чи ні. Це сприяє підвищенню контролю за процесом працевлаштування інвалідів, зокрема й молоді з інвалідністю [7]. Видається можливим запозичити цей досвід і внести відповідні зміни до чинного законодавства, що регулює діяльність Державної служби зайнятості.

Законодавчо визначено кілька гарантій щодо професійного навчання молоді з інвалід-

ністю. Зокрема, держава гарантує інвалідам здобуття освіти на рівні, що відповідає їхнім здібностям і можливостям (ст. 21 Закону). У разі, якщо дитина-інвалід чи інвалід першої й другої групи успішно складають вступні іспити (випробування) до вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, то вони гарантовано зараховуються на навчання поза конкурсом (ст. 22 Закону). При цьому важливою умовою зарахування, окрім успішного складання іспитів, є також те, що навчання за обраною професією (спеціальністю) не має бути протипоказане інвалідові за станом здоров'я. Після закінчення навчального закладу інвалідам надається право вибору місця роботи з наявних варіантів або (за їх бажанням) право вільного працевлаштування. При відмові в прийнятті на роботу, ненаданні роботи за спеціальністю інваліду, направленому за розподілом після закінчення навчального закладу, або при недодержанні інших умов трудового договору й законодавства про працю підприємство, установа чи організація, фізична особа, яка використовує найману працю, відшкодовує витрати інваліда на його проїзд до місця роботи й назад до місця, де він проживає, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він є необхідним (ст. 24 Закону) [8].

Попри те, що держава встановлює низку гарантій, пов'язаних із професійним навчанням молоді з інвалідністю, система професійного навчання в Україні все ж потребує вдосконалення. Так, науковцями було запропоновано три основні напрями вдосконалення професійного навчання молоді з інвалідністю. Перший напрям пов'язаний із покращенням використання вже наявних установ для ефективної реабілітації та професійного навчання. Запропоновано організувати належний рівень моніторингу, що дозволяє визначити й реалізувати засади з формування цілісної системи реабілітації, визначити потреби інвалідів у професійному навчанні й реабілітації та встановити функціональні зв'язки між такими потребами для створення цілісної системи реабілітації й професійної підготовки, перепрофілювання або реконструкції діючих установ і навчальних закладів тощо. Другий напрям припускає пошук і використання нових шляхів, форм і методів професійної підготовки. Виходячи з поступової інтеграції інвалідів у суспільство (дитячий садок – школа – навчальний заклад), створити в середніх закладах освіти групи по 2–3 особи (за прикладом університету «Україна») чи особливі класи для навчання за сучасними конкурентоспроможними спеціальностями. Третій напрям зумовлений необхідністю розробки навчальних програм для роботи з інвалідами за такими спеціальностями, як сурдопедагогіка, тифлопедагогіка, фізична реабілітація, олігофренопедагогіка тощо [2, с. 101–102]. Безперечно, для збільшення обсягів професійної підготовки необхідно створювати в освітніх закладах, зокрема й спеціалізованих, класи для навчання інвалідів за сучасними конкурентоспроможними професіями; збільшити обсяги підготовки інвалідів у навчальних закладах різних типів за професіями, необхідними для самозайнятості й

індивідуальної трудової діяльності; забезпечувати навчальні заклади необхідним технічним обладнанням для надання можливості молоді з інвалідністю повноцінно отримувати знання для оволодіння майбутнім фахом.

Висновки

Підсумовуючи все зазначене вище, варто наголосити на тому, що попри наявність у чинному законодавстві низки гарантій щодо працевлаштування молоді з інвалідністю, реального механізму їх реалізації так і не розроблено. Тому ці механізми потребують доопрацювання, а наявні нормативні положення – доповнення.

Гарантоване державою право на працю інвалід реалізує за умови взаємодії чотирьох суб'єктів: молоді людини з інвалідністю, медико-соціальної експертної комісії, Державної служби зайнятості та потенційного роботодавця. Тому діяльність кожного із цих суб'єктів має важливе значення для досягнення кінцевої мети – працевлаштування інваліда.

Юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю поширюються, з одного боку, на відносини стосовно одержання освіти й професійної підготовки інвалідів за відповідною спеціальністю, а з другого – на відносини, пов'язані з безпосереднім процесом пошуку й підбору роботи, а також на відносини щодо забезпечення інваліда належними умовами праці після безпосереднього працевлаштування. Ці гарантії спрямовані на реалізацію трьох основних прав: права на освіту, права на здоров'я й права на працю. Значення цих юридичних гарантій полягає в тому, що вони створюють реальні передумови для працевлаштування мо-

лоді з інвалідністю та дозволяють останнім відчувати себе повноцінними членами суспільства.

Список використаних джерел:

1. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності й конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці : [монографія] / Н.В. Коляденко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – 234 с.
2. Верховод І.С. Система соціально-професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів в Україні : [монографія] / І.С. Верховод, О.А. Леушина. – Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2010. – 156 с.
3. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
4. Конвенція та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці, 1965–1999. Том II. – С. 1477.
5. Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів : постанова Кабінету Міністрів України від 03 травня 1995 р. № 314.
6. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06 жовтня 2005 р. № 2962 – IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 36.
7. Psychospoleczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych : materiały z konferencji «dator laboris -dawca pracy», – Lublin, grudzień 2007. – 188 s. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://praca.ffm.pl/foto/publikacje/psychospoleczne_problemy.pdf.
8. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

Статья посвящена определению положения молодежи с инвалидностью на рынке труда. Проанализированы имеющиеся в действующем законодательстве юридические гарантии трудоустройства молодежи с инвалидностью и исследованы пути их совершенствования. Особое внимание сосредоточено на недостатках законодательного регулирования в сфере трудоустройства молодежи с инвалидностью, обоснована необходимость внесения изменений в соответствующие нормативно-правовые акты.

Ключевые слова: трудоустройство, юридические гарантии, молодежь с инвалидностью, Единая информационная база данных инвалидов, домашняя работа, профессиональная ориентация, профессиональное обучение.

The article is devoted to determine the situation of youth with disabilities at the labor market. Are analyzed existing in the current legislation legal guarantees for youth with disabilities employment and are explored the ways of improving them. Special attention is focused on the shortcomings of legal regulation of youth with disabilities employment and the necessity of making amendments to relevant regulations were grounded.

Key words: employment, legal guarantees, youth with disabilities, Unified information database of persons with disabilities, home-based work, professional orientation, professional training.

