

7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. — 5-те вид., перебор. I доп. — К.: Знання, 2008. — 860 с.

8. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 05.09.2014 року в справі № 760/11800/14-ц. [Режим електронного доступу] URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40636589>.

УДК 349.3

Гасвий В.В.,

*молодший лейтенант поліції
поліцейський управління патрульної
поліції у місті Києві*

РЕАЛІЗАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО НОВОГО УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Неефективність та неспроможність належним чином захистити весь спектр прав своїх громадян. Особливої уваги заслуговують найбільш вразлива категорія громадян, а саме особи з інвалідністю де найбільш значущою проблемою виступає зайнятість осіб з інвалідністю, яка обумовлена тим, що вони не в змозі нарівні з усіма конкурувати на ринку праці через зниження рівня працездатності. Вбачаючи європейські стандарти організації праці можна визначити, як своєрідну нормативну субстанцію трудового права ЄС. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох європейських країн, результат прискіпливого добору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних правових систем, трансформованих у правові норми, які містяться у ратифікованих міжнародно-правових документах.

Ключові слова: *особа з інвалідністю, працевлаштування осіб з інвалідності, право на працю, європейська хартія, європейські стандарти, трудове право, організація праці, міжнародно-правові норми*

Inefficiency and inability to properly protect the full range of rights of its citizens. The most vulnerable category of citizens deserve special attention, namely people with disabilities, where the most significant problem is the employment of people with disabilities, which is due to the fact that they are unable to compete on an equal footing in the labor market due to reduced working capacity. Seeing the European standards of labor organization can be defined as a kind of normative substance of EU labor law. The content of these standards is a concentrated reflection of the experience of many European countries, the result of meticulous selection of the most valuable and universally significant norms and provisions of national legal systems, transformed into legal norms contained in ratified international legal instruments.

Key words: *person with a disability, employment of persons with disabilities, right to work, European charter, European standards, labor law, labor organization, international legal norms*

Практичне використання чинного законодавства України доказує його неефективність та неспроможність належним чином захистити весь спектр прав своїх громадян. Особливої уваги заслуговують найбільш вразлива категорія громадян, а саме особи з інвалідністю де найбільш значущою проблемою виступає зайнятість осіб з інвалідністю, яка обумовлена тим, що вони не в змозі нарівні з усіма конкурувати на ринку праці через зниження рівня працездатності. Та на сьогоднішній день вони є меншістю в нашому суспільстві й потенційно потерпають від дискримінації і потребують постійної уваги з боку держави. Важливим слід розуміти, що згідно

конституційних норм належний захист прав своїх громадян було і буде обов'язком держави. Вбачаючи настільки неналежно врегульовані питання нормативного забезпечення законодавства України, важливим є використання норм провідних країн світу де нормативна база є найбільш наближеною до належного захисту прав всіх категорій громадян. Тому на сьогоднішньому етапі розвитку України як демократичної та соціальної держави дане питання є актуальним саме для трудової діяльності людей та створення певної системи, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації права на працю осіб з інвалідністю. Саме для ефективного функціонування трудових відносин в межах ЄС, були створені певні стандарти організації праці з урахуванням особливостей різноманітних членів європейської спільноти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До досліджень стандартів організації праці вдавалися такі науковці, як Костюк В.Л., Болотіна Н.Б., Гришина Ю.М., Зуб І.В., Іншин М.І., Матюха М.М., Мельник К.В., Рурінкевич В.Б., Телічко О.А., Хуторян Н.М., Чанишевої Г. І., Ярошенко О.М. та інші.

Метою є вдосконалення сучасного стану правового регламентування права на працю осіб з інвалідністю дослідження полягає у характеристиці міжнародно-правового регулювання європейських стандартів організації праці.

Виклад основного матеріалу.

Виділяючи сьогоднішні тенденції розвитку трудового права в світі, можна помітити застарілість та не спроможність чинного законодавства в сьогоднішні на повну реалізацію всіх прав на працю громадян. Та важливу увагу слід приділити саме тому прошарку населення, що на сьогодні не спроможні на самообслуговування та потребують більшої уваги зі сторони держави та негайному захисті своїх прав, а саме особи з інвалідністю. Неспроможність осіб з інвалідністю на самі елементарні заходи самообслуговування наводить на думку, що не кожна особа з інвалідністю спроможна на повну реалізацію права на працю.

В Україні станом на 01 січня 2020 року, в Україні 2,7 млн осіб мають інвалідність, у тому числі 222,3 тис. осіб з I групою інвалідності, 900,8 тис. осіб з II групою інвалідності, 1416,0 тис. осіб з III групою інвалідності та 163,9 тис. дітей з інвалідністю. За даними останніх років, працевлаштованими серед осіб з інвалідністю є приблизно третина з них – 600-680 тис. осіб. Однак, на думку експертів, ці цифри – завищені, оскільки зайнятість осіб із інвалідністю часто існує лише «на папері». Більш реальна цифра – 13%. До того ж, попри декларування державою захисту прав ветеранів, після збільшення кількості людей, які отримали інвалідність через бойові дії в зоні АТО, частка працевлаштованих не зросла [1]. За даними Державної служби статистики України кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, у 2015 р. склали 11912 осіб, у 2016 – 11450, у 2017 році – 11466 осіб, що відповідно становило 0,53%, 0,52% і 0,52% від загальної кількості осіб з інвалідністю [2]

Також вбачаючи рівень конкурентоспроможності молоді з особами з інвалідністю на ринку праці й надалі залишається низьким. Доцільно виділив свою думку Н. В. Коляденко, автор виділяє проблему в тому, що загострює 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 невивідність праці осіб з інвалідністю для роботодавців). Виділяючи суб'єктивні причини науковець указує на формування в осіб з інвалідністю споживацьких установок, психологічної залежності від соціальних служб тощо, які спричиняють психологічну нездатність до професійної діяльності. Для того, щоб зайняти свою нішу на ринку праці, особам з інвалідністю необхідна допомога так званого «підтримуючого працевлаштування», під яким слід розуміти надання особам 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) [3, с.88-89].

Попри те, що держава встановлює низку гарантій, пов'язаних із професійним навчанням молоді з інвалідністю, система професійного навчання в Україні все ж потребує вдосконалення. Щоб подолати негативні тенденції, слушно 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 [4, с.120].

Тому звертаючи увагу на Європейські цінності важливо звернути увагу, що Радою Європи як доповнення до Конвенції про захист прав людини замислювалася саме Європейська соціальна хартія. Положення хартії захищали 19 основних соціальних прав європейців:

право на працю,
 право на нормальні умови праці,
 право на справедливу винагороду,
 право чоловіків і жінок на рівну оплату праці,
 право об'єднуватися в організації та укладати колективні договори (включаючи право на страйк),

право на соціальне забезпечення, право на соціальну і медичну допомогу та на отримання послуг із боку соціальних служб,

право на захист сім'ї, інвалідів, трудящих-мігрантів і їхніх родин, дітей та молоді тощо [5]

Тому для порівняння, працевлаштування осіб з інвалідністю між Україною в ЄС слід зазначити середній показник зайнятості осіб з інвалідністю в ЄС який складає 38%. В Європі найбільший відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю (понад 60%) припадає на вікову групу 35-55 років (тобто у зрілому віці). Але і в інших випадках їхня частка досить значна, а розрив із працевлаштованими особами без інвалідності мінімальний (у 0,4 рази). Найбільший відрив (у 0,4 рази) відбувається у групі 35-55 років, а найменший – у молодому (до 25 років) та пенсійному віці. Незважаючи на різні моделі заохочення роботодавців, яскраво прослідковуються такі найпопулярніші заходи:

- введення до законодавства норм, покликаних протидіяти дискримінації на ринку праці, в тому числі щодо окремих категорій осіб з інвалідністю;
- фінансові стимули для роботодавців, в тому числі дотації на покриття заробітної плати, забезпечення розумного пристосування на робочому місці;
- підтримка необхідного супроводу особи з інвалідністю на робочому місці;
- програми підтримуваної зайнятості, в тому числі для осіб із комплексною інвалідністю, осіб з психосоціальними та інтелектуальними порушеннями;
- сприяння діяльності підприємств захищеної форми зайнятості, соціальних підприємств, де працюють особи з інвалідністю, в тому числі особи, що втратили зв'язок із відкритим ринком праці;
- програми заохочення зайнятості у державному секторі.

Враховуючи світовий досвід створення робочих місць для соціально незахищених осіб, варто акцентувати увагу на такій формі зайнятості, як робота в дистанційному режимі. Про ефективність і вигідність зазначеної форми зайнятості свідчить той факт, що в Європі кожна четверта зайнята особа працює дистанційно. Наприклад, в «Microsoft Україна» віддалена робота і гнучкий графік співробітників – це норма. Близько 50% її співробітників не мають фіксованого робочого місця в офісі [6].

Висновок. Вбачаючи порівняльну характеристику працевлаштування осіб з інвалідністю в

України та ЄС можна зазначити, що реалізація в Україні належного захисту прав осіб з інвалідністю, зокрема у сфері праці залишилась лише в теорії, а не на практиці. Тому важливим є звернення поглядів на європейську правову систему необхідно брати до уваги визначальну роль базових положень щодо запровадження стабільних інституцій, які гарантують демократію, рівність, верховенство права, захист прав і свобод людей, що, в свою чергу, закріплені і регулюються міжнародно-правовими нормами. Так, до документів які містять основні положення стандартів організації праці варто віднести такі міжнародно-правові акти, як Європейська конвенція про права людини і основоположні свободи, Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Конвенція про права дитини, Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок.

Вбачаючи нормативну базу слід детальніше розробити і впровадити в життя механізми захисту громадян з ознаками інвалідності від дискримінації виконавчими органами влади, законодавчо закріпити порядок фінансового забезпечення індивідуальних програм реабілітації осіб досліджуваної категорії, виконувати нормативи їх працевлаштування на підприємствах усіх форм власності, у тому числі й тих, що утримуються за рахунок Державного і місцевого бюджетів, створити механізм стимулювання приватних підприємств для працевлаштування інвалідів, надавати субсидії та дотації на облаштування й технічне обслуговування створених робочих місць для працівників з інвалідністю, передбачити чіткі механізми сплати штрафних санкцій підприємствами за недотримання нормативів робочих місць при забезпеченні працевлаштування інвалідів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ткаліч О. Працевлаштування людей із інвалідністю в Україні: формальність і реалії. URL: <https://commons.com.ua/en/pratsevlashtuvannyalyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/>.
2. Соціальний захист населення України : статистичний збірник [Електронний ресурс]: сайт Державної служби статистики України / Публікації: Демографічна та соціальна статистика / Соціальний захист. Київ: Державна служба статистики, 2020. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_szn_2019.pdf
3. Коляденко Н. В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності й конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці : монографія. К. : ПК ДСЗУ, 2014. 234 с.
4. Верховод І. С. Система соціально-професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів в Україні : монографія. Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2010. 156 с.
5. Європейська соціальна хартія; Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 18.10.1961 [Електронний ресурс]. – Режим доступу – http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_300
6. Як налагодити роботу поза офісом. URL: <http://msb.aval.ua/news/?id=24695>.