

У свою чергу, питання оплати праці і охорони праці та здоров'я, яким присвячено розділи IV та V Колективного договору, є елементами трудових відносин, яким присвячено, виходячи з назви, розділ III Колективного договору.

Взагалі ж аналіз змісту розділу III «Зобов'язання Сторін у сфері трудових відносин» Колективного договору свідчить про те, що його присвячено виключно питанням робочого часу та часу відпочинку. Нагадаю, що трудові відносини включають у себе наступні питання: робочий час, час відпочинку, оплата праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, охорона праці. З огляду на вищезазначене розділ III Колективного договору доцільно назвати «Зобов'язання Сторін у сфері робочого часу та часу відпочинку».

Одним з елементів змісту колективного договору, виходячи з норм трудового законодавства, повинно бути положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Досліджуваний колективний договір таких положень не містить. Вважаю, що питання рівності прав та недопущення дискримінації є надважливими і їм повинно завжди знаходитися місце у нормативних документах правової держави.

УДК 349.2

## **ДЕЯКІ ЗАКОНОДАВЧІ ЗАХОДИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

*Пилипенко П. Д.,  
завідувач кафедри соціального права  
Львівського національного  
університету імені Івана Франка,  
д-р юрид. наук, професор*

Особи з інвалідністю були та залишаються однією з найбільш вразливих суспільних груп населення в усьому світі. Ця категорія громадян потребує особливого соціального захисту, у тому числі і у сфері реалізації права на працю. Адже саме суспільно корисна праця відіграє важливу роль у подоланні наслідків інвалідності, сприяє реабілітації та забезпечує активну участь осіб з інвалідністю у суспільному житті.

Загалом вітчизняне законодавство досить ґрунтовно забезпечує регулювання відносин сприяння зайнятості осіб з інвалідністю. Зокрема, основні напрямки державної політики України у сфері сприяння зайнятості цієї категорії осіб визначені законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в

Україні» від 21.03.1991 року № 875-XII, «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2005 року № 2961-IV та «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-VI.

Закон України «Про зайнятість населення» з-поміж інших заходів сприяння зайнятості передбачає сприяння зайнятості осіб з інвалідністю та включає їх до категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування. Зокрема, роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування, та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції строком не менше ніж на два роки, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений<sup>1</sup>.

Щоправда, фактичні витрати на суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу у розмірі 50 відсотків будуть компенсовані роботодавцю, якщо він здійснить виплату заробітної плати цій особі в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати, що станом на 1 січня 2018 року становило 11 169 грн., враховуючи розмір мінімальної заробітної плати, визначений Законом України «Про Державний бюджет України на 2018 рік»<sup>2</sup>.

А тому, навіть попри законодавчі преференції щодо компенсації єдиного соціального внеску, роботодавцю невигідно працевлаштовувати на нове робоче місце осіб з інвалідністю чи інших осіб, на яких поширюються додаткові гарантії. Підтвердженням цього є статистична інформація Державної служби зайнятості України, відповідно до якої на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат у розмірі єдиного соціального внеску протягом січня – вересня 2018 року працевлаштовано лише 242 безро-

---

<sup>1</sup> Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI//База даних «Законодавство України» / ВР України. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

<sup>2</sup> Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07.12.2017 №2246-VIII// База даних «Законодавство України» / ВР України. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>.

бітні особи з інвалідністю, що на десять осіб менше ніж за аналогічний період 2016 року<sup>1</sup>.

Тобто статистика показує, що з кожним збільшенням розміру мінімальної заробітної плати кількість осіб з інвалідністю, працевлаштованих на нове робоче місце за умовами компенсації роботодавцю фактичних витрат на суму нарахованого єдиного внеску за відповідну особу, буде тільки зменшуватися. І логіка тут очевидна.

Тому цілком закономірно – щоб виправити ситуацію, необхідно змінити правила ч. 3 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» та вилучити вимогу про здійснення виплати заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати, за умови її збереження протягом наступних 12 календарних місяців. Тут можуть застосовуватися загальні вимоги, за якими заробітна плата повинна виплачуватися особам, на яких поширюються додаткові гарантії у сприянні працевлаштування, в розмірі, не меншому ніж розмір мінімальної заробітної плати на поточний період.

Що стосується інших заходів сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, які передбачені Законом України «Про зайнятість населення», то тут на особливу увагу заслуговує так зване квотування робочих місць. Суть цього спеціального заходу полягає у встановленні роботодавцями певної кількості робочих місць, на які він зобов'язується працевлаштувати осіб з інвалідністю.

Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено, що для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форми власності і господарювання встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків від загальної кількості працюючих, а якщо на підприємстві, в організації, в установі працівників від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця<sup>2</sup>.

З урахуванням встановленої квоти для прийняття на роботу осіб з інвалідністю підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для їх працевлаштування, у тому числі

---

<sup>1</sup> Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості «Надання послуг особам з інвалідністю у січні-вересні 2018 року» [Електронний ресурс]. Режим доступу:

[https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/invalidy\\_zapyska\\_09.doc](https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/invalidy_zapyska_09.doc).

<sup>2</sup> Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII// База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

й спеціальні робочі місця, а також створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, та надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю. Крім цього, роботодавці зобов'язані передавати дані до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю про їх зайнятість та працевлаштування у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Загалом квотування як засіб сприяння зайнятості осіб з інвалідністю є доволі простим та привабливим для роботодавців. Однак у цій системі квотування існує один істотний недолік – держава фактично самоусувається від вирішення питань сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, перекладаючи цей обов'язок на роботодавців.

І, як показують міжнародні дослідження політики зайнятості осіб з інвалідністю, що були проведені у вісімнадцяти промислово розвинених країнах ще у 2000 році, не було виявлено жодних прикладів, де б системи квот досягли своїх цілей<sup>1</sup>.

Тому вкрай важливо, щоб вітчизняний законодавець поряд із системою квот намагався б також посилювати антидискримінаційні заходи у сфері сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, які ґрунтуються, передусім, на рівності прав і якнайкраще сприяють незалежності та самовизначенню осіб з інвалідністю. На відміну від системи квот такий варіант вирішення проблем дозволяє деяким працівникам з важкими формами інвалідності отримати роботу.

Антидискримінаційні заходи фактично відновлюють статус осіб з інвалідністю як рівноправних учасників суспільства, а також дозволяють уникнути їх маргіналізації. Крім того, законодавчі акти про боротьбу з дискримінацією мають стримуючий ефект та запобігають дискримінації осіб з інвалідністю в багатьох сферах зайнятості, а також дозволяють уникати різного роду дискримінаційних переживань під час укладення трудового договору і просування по службі та звільнення з роботи.

Як неважко зауважити, навіть з огляду на такий короткий аналіз деяких нормативних актів, які стосуються реалізації права на працю осіб з інвалідністю, провідна роль у формуванні умов для залучення їх до сфери зайнятості належить державі. А тому соціальна політика держави тут повинна базуватися на засадах гарантування максимальних можливостей забезпечення цієї категорії осіб доступу до суспільно корисної праці.

---

<sup>1</sup> Promotion of the Employment of Persons with Disabilities Law (Japan, Law No 123 of July 25, 1960)/International Labour Organization. URL:<http://www.ilo.org/dvn/natlex/docs/WEBTEXT/27786/64847/E60JPN01.htm#C01>.