

**Аналіз міжнародного досвіду щодо реалізації інвалідами права на
працю**

Силенко Наталія Миколаївна, к.ю.н., доцент кафедри
правового регулювання економіки Харківського національного
університету імені Семена Кузнеця

Антидискримінаційне законодавство гарантує інвалідам принцип рівних можливостей у сфері зайнятості, у підґрунті якого становить те, що різниця в продуктивності їх праці зумовлена виключно непристосованістю робочих місць до потреб таких. Обов'язок їх облаштування покладається, як правило, на роботодавця. Заборону будь-якої дискримінації першими закріпили США й Канада, а зараз такі норми існують майже у всіх європейських країнах [1, с. 230, 231]. Так, у Великобританії зрівнювання в правах інвалідів з іншими громадянами досягається завдяки особливому юридичному механізму: якщо претендент на робоче місце має інвалідність, на роботодавця покладається обов'язок здійснити необхідні пристосування, тобто вжити відповідних заходів (модифікацію методик випробування, організацію спеціального навчання, пристосування приміщень та устаткування та ін.) з подолання тих обставин, які ставлять осіб з фізичними вадами у невідгідне становище порівняно зі здоровими людьми. Законодавство цієї країни побудовано так, що роботодавцеві економічно вигідніше надати інвалідові роботу і створити потрібні для цього умови, аніж виплачувати компенсацію за факт дискримінації [2, с. 186].

Вивчення міжнародної практики свідчить про те, що у світі існують дві головні концепції державної політики залучення інвалідів до сфери соціально-трудова відносин відкритого ринку праці. Перша концепція, що є характерною для більшості країн ЄС та для України, – це концепція квотування, тобто резервування для інвалідів певного мінімального відсотка робочих місць на

підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності та господарювання. Друга концепція поширена у скандинавських країнах, Великій Британії, США, Канаді, Австралії, Новій Зеландії та ін. Центральним елементом цієї концепції є антидискримінаційне законодавство, тобто законодавче закріплення принципу рівності всіх громадян при залученні їх до сфери соціально-трудова відносин та відповідальності за недотримання такого принципу. Отже, мінімальної квоти робочих місць для інвалідів за цією концепцією не встановлюється. Однак, незважаючи на принципово різні підходи, які покладено в основу двох концепцій, обидві вони мають спільну мету – підвищити рівень участі інвалідів у сфері соціально-трудова відносин [3, с. 44].

Найпоширенішими та дієвими важелями заохочення зарубіжних роботодавців до найму або збереження зайнятості інвалідів виступають фінансово-економічні важелі, зокрема це:

1) дотації та субсидії на заробітну плату інвалідів, розмір і термін виплати яких значно коливається. Наприклад, у Німеччині протягом двох років субсидії на оплату праці інвалідів становлять 80 % його зарплати; у Швеції – протягом усього періоду зайнятості інвалідів – 50 % його зарплати; у Бельгії та Болгарії дотації надаються впродовж року з поступовим її зменшенням щомісяця.

Існують також дотації та субсидії на заробітну плату інвалідів з тяжкою формою захворювання (у Швеції розмір такої субсидії дорівнює 90 % витрат на зарплату впродовж першого року роботи та 50 % – протягом наступних);

2) надання пільгових преференцій в оподаткуванні, пільг при сплаті внесків на соціальне страхування. Наприклад, у США податкові пільги для роботодавців встановлено на два роки: 50 % за перший рік роботи інваліда та 25 % – за другий. У Польщі при прийнятті на роботу інвалідів понад мінімальну квоту знижується податок на фонд оплати праці;

3) дотації роботодавцям, які працевлаштовують інвалідів понад мінімальну квоту. Так, у Японії за кожного інваліда, якого роботодавець наймає понад мінімальну квоту, останньому щомісяця виплачується дотація в 20000 йєн (184 дол. США). В Австралії та Новій Зеландії дотації виплачуються тим

роботодавцям, які приймають осіб з інвалідністю понад квоту не тільки як працівників, а й учнів на виробництві [4, с. 27]. Для адаптації осіб розглядуваної категорії до робочого місця або компенсації іноді нижчої продуктивності їх праці в деяких країнах роботодавцям надаються дотації й субсидії на заробітну плату таких працівників. Так, у Бельгії та Болгарії, дотації на заробітну плату надаються впродовж року з поступовим її зменшенням. За австралійською програмою «Початок роботи» роботодавцям на зарплату кожного працівника з інвалідністю надається піврічна субсидія в розмірі 50 австралійських доларів на місяць (38,6 дол. США). У Німеччині субсидії на оплату праці сягають 80% розміру заробітку працівника з інвалідністю, у Швеції – 50%, в Угорщині – 35% [4, с. 27-28];

4) дотації та субсидії роботодавцям на облаштування робочого місця для інваліда. Наприклад, у Латвії на створення неспеціалізованих робочих місць для інвалідів роботодавці отримують разову субсидію та додаткові кошти на переобладнання робочого місця та його устаткування для тих інвалідів, які не можуть працювати на звичайних робочих місцях [5, с. 17].

Крім того, обов'язкове квотування застосовується у країнах ЄС, тоді як у скандинавських країнах, Великій Британії, США, Канаді, Австрії, Новій Зеландії такої квоти не існує, а діє принцип рівності щодо залучення інвалідів у сферу праці.

Робочі місця для інвалідів квотують на підприємствах, де чисельність працюючих становить: 20 працівників (Німеччина, Франція, Угорщина); 25 (Австрія, Польща); 50 (Іспанія); 100 (Пакистан).

Розмір квоти не є постійною величиною, а може змінюватися залежно від:

– ситуації на ринку праці (наприклад, у Німеччині розмір квоти коливається від 5 до 10 % працюючих залежно від потреби ринку праці, а малі підприємства можуть бути взагалі звільнені від виконання квоти, якщо кількість робочих місць у районі перевищує чисельність працездатних інвалідів);

– форми власності підприємства (в Люксембурзі розмір квоти коливається від 2 до 5 %, у Німеччині – від 5 до 10 %, в Японії – від 1,6 до 2 %, причому для державних підприємств норматив вищий, ніж для приватних). В Україні ж відсотковий розмір квоти робочих місць є величиною незмінною й однаковою для всіх підприємств незалежно від форм власності й господарювання. Тому, як правильно зауважує Г. Куровська, нам слід також встановлювати різний відсотковий розмір квоти. При цьому варіювання квоти повинно залежати від становища на ринку праці та від форми власності роботодавця. Доцільно було б передбачити найвищий відсотковий розмір квоти для державних підприємств, установ та організацій [3, с. 44 – 45].

Особливостями заповнення квоти інвалідами можна вважати:

– застосування диференційованого підходу до заповнення квоти інвалідами з різними нозологіями та досвідом роботи. У більшості країн ЄС та в Японії (на відміну від України) у практику квотування робочих місць до заповнення квоти інвалідами запроваджено такий диференційований підхід. Сутність цього підходу полягає у тому, що роботодавцям дозволяється заповнювати не одне, а два або навіть три робочі місця в рахунок квоти за умов прийняття на роботу із тяжкими вадами захворювання або молоді з числа інвалідів, яка не має досвіду роботи. Запровадження в розвинутих країнах такого підходу сприяло значному підвищенню рівня професійної інтеграції осіб з тяжкими вадами здоров'я та молодих інвалідів без досвіду роботи [3, с. 44 – 45];

– можливість зміни величини штрафу залежно від того, наскільки роботодавець виконав квоту (тобто часткова сплата штрафів);

– альтернативи виплаті штрафів для тих роботодавців, які через специфіку виробництва не можуть виконувати норматив шляхом купівлі чи оренди робочих місць для інвалідів в іншій компанії або в рахунок власної квоти розміщення виробничого замовлення на спеціалізованих підприємствах інвалідів.

Таким чином, досвід розвинених країн має обов'язково враховуватися

при розробці дієвого механізму стимулювання вітчизняних підприємств до працевлаштування інвалідів і створення для них нових робочих місць. Вважаємо, що при розрахунку квоти створення робочих місць і працевлаштування людей з інвалідністю слід враховувати:

– галузь народного господарства застосування праці інвалідів (відсоток повинен варіюватись від виду робіт, виходячи з того, що не у кожній галузі можна використовувати працю цих осіб);

– форму власності підприємства, у державному секторі слід запроваджувати найбільший відсоток;

– нозології та досвід роботи інвалідів при застосуванні диференційованого підходу до заповнення квоти інвалідів.

Список використаних джерел

1. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія / С.В. Попов. – Х.: ФІНН, 2009. – 336 с.

2. Евсиков С.О. Особенности правового регулирования труда инвалидов в Великобритании / С.О. Евсиков // Юридическая наука и развитие российского государства и права: тез. докл. – Пермь: Перм. гос. ун-т, 2002. – С. 183 – 187.

3. Куровська Г. Основні концепції державної політики залучення осіб з інвалідністю до ринку праці: міжнародний аспект / Г. Куровська// Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 43 – 45.

4. Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні / Г. Гаврюшенко // Соціальний захист. – 2005. – № 11. – С. 27 – 28.

5. Терюханова І.М., Стульпінас Н.К., Терещук О.А. Стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів: зарубіжний досвід та вітчизняна практика / І.М. Терюханова, Н.К. Стульпінас, О.А. Терещук // Соціальний захист. – 2008. – № 11. – С. 16 – 17.