

Інформаційна довідка щодо посилення гарантій працевлаштування осіб з інвалідністю*

Анотація. В Інформаційній довідці надано результати аналізу положень законодавства України про соціальний захист осіб з інвалідністю в частині забезпечення права на працю. Акцентовано увагу на окремих нормативних положеннях щодо порядку розрахунку роботодавцем кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу. Розглянуто пропозиції стосовно удосконалення законодавчого регулювання притягнення до відповідальності суб'єктів господарювання за порушення вимог законодавства щодо виконання нормативу робочих місць.

Ключові слова: право на працю, працевлаштування, особа з інвалідністю, роботодавець, норматив робочих місць, адміністративно-господарські санкції.

Вступ.

Проблематика зайнятості осіб з інвалідністю завжди була, є і буде актуальною, оскільки працевлаштування такої категорії осіб є способом їхньої інтеграції в соціум і результативним показником державної політики щодо соціального захисту осіб з інвалідністю.

Відповідно до законодавства України держава створює умови для реалізації особою з інвалідністю права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності і встановлює особливі гарантії працевлаштування. Забороняється будь-яка дискримінація осіб з інвалідністю, у тому числі при реалізації ними права на працю.

Основна частина.

Для роботодавців, у тому числі фізичних осіб, які використовують найману працю, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»¹ (далі – Закон) встановлено норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік. Якщо чисельність працюючих складає від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця (стаття 19 Закону). Роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до цього нормативу. Варто зазначити, що Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю»² не скасував

¹ Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

² Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю: Закон України від 18 жовтня 2022 р. № 2682-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2682-20#Text>

обов'язку роботодавця створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця та умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації. Окрім того, роботодавці зобов'язані: надавати державній службі зайнятості необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю інформацію в порядку, передбаченому Законом України «Про зайнятість населення»³; звітувати Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення»»⁴ тощо.

Реалізація положень законодавства щодо забезпечення гарантій працевлаштування є проблематичною і такою, що обумовлює значну кількість судових справ. Так, відповідно до судових рішень обов'язок роботодавця щодо створення робочих місць для осіб з інвалідністю не супроводжується його обов'язком підбирати і працевлаштовувати зазначену категорію осіб (правові позиції викладені в постановках Верховного Суду від 07.02.2018 у справі П/811/693/17, від 02.05.2018 у справі № 804/8007/16, від 13.06.2018 у справі № 819/639/17, від 20.05.2019 у справі № 820/1889/17). Здебільшого суди виходять з позицій, що наявність об'єктивних, у тому числі незалежних від роботодавця, причин невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю виключає необхідність сплати ним адміністративно-господарської санкції і пені⁵.

Із метою уточнення порядку притягнення до відповідальності суб'єктів господарювання за порушення вимог законодавства щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, розроблено законопроект «Про внесення змін до статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» щодо уточнення порядку притягнення до відповідальності суб'єктів господарювання за порушення вимог законодавства щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі шляхом його зарахування» (реєстр. № 12046 від 20.09.2024). Ним пропонується внести зміни до статті 19 Закону, якими передбачити, що керівники підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, у разі незабезпечення виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю несуть

³ Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

⁴ Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення»: постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#Text>

⁵ Судова практика за 2023 рік з питань невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/sudova-praktika-za-2023-rik-z-pitan-nevikonannia-normativu-robocix-misc-dlia-pracevlastuvannia-osib-z-invalidnistiu>

відповідальність у встановленому законом порядку саме у випадку невиконання припису про усунення виявлених порушень за результатами перевірки виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом його зарахування.

Розглянувши законопроект, вважаємо слушним відзначити таке.

Відповідно до Порядку контролю за виконанням нормативу робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом його зарахування⁶ (далі – Порядок), центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (далі – Держпраці), може здійснювати позапланові перевірки щодо виконання роботодавцем нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, як за інформацією, наданою територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, що отримана ним від Пенсійного фонду України, так і за дорученням Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єкта господарювання у зв'язку з виявленими системними порушеннями законодавства про створення робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. Таким чином, положення законопроекту щодо проведення позапланових перевірок підлягають коригуванню в частині доповнення підстав для їх здійснення, а саме – «за дорученням Прем'єр-міністра України».

Щодо можливості виконання припису про усунення виявлених порушень, то ця ідея законопроекту заслуговує на підтримку. Окрім того, її реалізація не потребує внесення значних змін до Порядку. Протокол про адміністративне порушення за статтею 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КупАП) складається під час перевірки посадовими особами Держпраці (згідно з положеннями статті 255 КупАП), але саме рішення про накладення штрафу приймається в судовому порядку (стаття 221 КУпАП)⁷. Це надає можливість запровадження темпоральних чинників між моментом виявлення порушення та притягненням до відповідальності в судовому порядку в разі невиконання припису про усунення порушень.

Звичайно, запровадження норм, які передбачають можливість уникнення санкцій, супроводжуються ризиком зловживання правом та корупційними

⁶ Порядок контролю за виконанням нормативу робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом його зарахування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 03 червня 2023 р. №55336) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n206>.

⁷ Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

ризиками. Для їх уникнення доцільним є в положеннях, які вноситимуться до Порядку, передбачити запобіжні чинники щодо зазначених ризиків.

Висновки.

Одним з усталених уявлень, поширеним серед роботодавців, є те, що особи з інвалідністю не можуть бути ефективними працівниками, облаштування для них робочого місця потребує значних фінансових затрат, а чинне трудове і податкове законодавство не мотивує працевлаштовувати цих людей. Положення законопроекту (реєстр. № 12046 від 20.09.2024) спрямовані на подолання таких стереотипів.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*