

УДК 342.951

## АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: СИСТЕМА ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ

**Віталій КОНДРАТЕНКО,**

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри галузевого права та правоохоронної діяльності

Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка

### АНОТАЦІЯ

У статті розкрито зміст системи адміністративно-правових засобів забезпечення права на працю осіб з інвалідністю, яка містить три основні групи. Перша група – засоби, що зобов'язують або стимулюють створення й облаштування роботодавцями спеціальних робочих місць, а також дотримання нормативів робочих місць. Друга група – засоби реєстрації безробітних із подальшим підшукуванням роботи за спеціальною процедурою. Третя група – засоби, що забезпечують працевлаштування за результатами реалізації контрольних повноважень органів публічної адміністрації. Робляться висновки, що в Україні значна кількість осіб з інвалідністю не мають постійної зайнятості, що зумовлено недовістю окремих зі вказаних юридичних засобів, тому запропоновано деякі законодавчі зміни щодо поліпшення даної ситуації.

**Ключові слова:** адміністративно-господарські санкції, адміністративно-правові засоби, зайнятість, органи публічної адміністрації, право на працю, працевлаштування, особи з інвалідністю.

### ADMINISTRATIVE AND LEGAL FACILITIES OF RIGHT TO WORK OF PERSONS WITH DISABILITY: SYSTEM AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT

**Vitalii KONDRATENKO,**

Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor,

Associate Professor at the Department of Branch Law

and Law Enforcement Activity

of Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University

### SUMMARY

In the article maintenance of the system of administrative and legal backer-ups of right to are exposed work of persons with disability that includes three basic groups. The first group is facilities that obligate or stimulate creation and arrangement of the special workplaces employers, and observance of norms of workplaces. The second group is facilities in relation to registration of unemployed persons with the further seeking out of work on the special procedure. The third group is facilities that provide employment on results realization of control plenary powers of organs of public administration. Drawn conclusion, that in Ukraine the far of persons with disability does not have permanent employment, that predefined ineffectiveness of separate from the indicated legal facilities, that is why it is offered legislative changes are certain in relation to the improvement of this situation.

**Key words:** administrative and economic approvals, administrative and legal facilities, employment, organs of public administration, right to work, employment, persons with disability.

### REZUMAT

Articolul descrie conținutul sistemului de mijloace administrative și legale pentru asigurarea dreptului la muncă al persoanelor cu dizabilități, care include trei grupuri principale. Primul grup - înseamnă crearea și amenajarea de locuri de muncă speciale de către angajatori, precum și respectarea standardelor locurilor de muncă. Al doilea grup este mijlocul de înregistrare a șomerilor, urmat de căutarea unui loc de muncă în cadrul unei proceduri speciale. Al treilea grup este mijlocul de a asigura ocuparea forței de muncă pe baza rezultatelor exercitării atribuțiilor de supraveghere ale autorităților administrației publice. Se concluzionează că în Ucraina un număr semnificativ de persoane cu handicap nu au un loc de muncă permanent, ceea ce se datorează ineficienței unora dintre aceste mijloace legale și, prin urmare, s-au propus anumite modificări legislative pentru a îmbunătăți această situație.

**Cuvinte cheie:** sancțiuni administrative și economice, mijloace administrative și legale, ocuparea forței de muncă, organele administrației publice, dreptul la muncă, ocuparea forței de muncă, persoanele cu dizabilități.

**Постановка проблеми.** Трудова діяльність посідає провідне місце в житті людини, яка реалізується в усіх сферах суспільного буття. Вона є основою національної економіки та джерелом досягнення добробуту кожного громадянина держави. Вкрай необхідною праця є для осіб із системними порушеннями функцій організму та різними захворюваннями, які прагнуть реалізувати набуті раніше компетенції на рівних умовах із метою свого матеріального забезпечення. Для людини з інвалідністю працевлаштування фактично є гарантією її самореалізації та соціальної ін-

теграції. У кінцевому підсумку, кількість зайнятих осіб цієї категорії в країні вказує на рівень соціально-економічного розвитку й ефективність проведення національної соціальної політики.

Органи публічної адміністрації створюють умови для зайнятості населення, забезпечують працевлаштування, підготовку і підвищення професійної кваліфікації на вимогу ринку праці. Отже, важливим є визначення переліку юридичних засобів реалізації та захисту права на працю осіб з інвалідністю та здійснення теоретико-правового ана-

лізу її основних складників із метою сприяння подальшому розвитку правозахисного механізму в умовах євроінтеграційних прагнень держави України.

**Актуальність теми дослідження.** На даний момент у різних секторах економіки працює майже 600 тис. осіб з інвалідністю, що становить лише 50% від рекомендованої Міжнародною організацією праці кількості. Навіть більше, зазначена категорія осіб повсякденно стикається з дискримінацією та проблемами пошуку підходящої роботи. У зазначеному питанні неостанню роль відіграє недосконалість законодавчого інструментарію у сфері організації належного працевлаштування населення. Отже, актуальним сьогодні є напрацювання шляхів підвищення дієвості владного впливу щодо реалізації та захисту прав і свобод людей з інвалідністю завдяки чіткому окресленню відповідної системи адміністративно-правових засобів забезпечення права на працю.

**Стан дослідження.** Питання забезпечення права на працю осіб з інвалідністю в Україні, зокрема за допомогою засобів, передбачених положеннями адміністративного законодавства, є актуальними протягом тривалого часу. На особливу увагу заслуговують такі закордонні та вітчизняні науковці: А.М. Барі, Н.А. Іщенко, М.С. Кастро, А.М. Куца, О.Б. Лисицина, Є.Ю. Соболев, О.В. Паровишник, С.В. Пасічниченко, М.В. Чічкань та ін. Варто зауважити, що дослідження зазначених учених стосуються загальних проблем працевлаштування осіб з інвалідністю без урахування важливих особливостей окремих юридичних засобів, а також вже мають застарілий характер.

**Метою і завданням статті** є дослідження питань порядку й умов застосування системи адміністративно-правових засобів забезпечення права на працю осіб з інвалідністю для вироблення оптимальних шляхів їхнього розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Основними категоріями у сфері забезпечення права на працю є працевлаштування та зайнятість, загальний юридичний зміст яких розкрито в Законі України «Про зайнятість населення». Так, працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Зайнятість – незаборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих і суспільних потреб із метою одержання доходу в грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, зокрема безоплатно [1].

О.Б. Лисицина зазначає, що «працевлаштування» і «зайнятість» є відмінними категоріями трудового права, де перша є одним із засобів сприяння зайнятості, виступає її найважливішою гарантією. Є три види правовідносин із працевлаштування, зокрема між такими суб'єктами: органом служби зайнятості і громадянином, що звернувся в цей орган із заявою про допомогу в підшукуванні підходящої роботи і визнанні його безробітним; органом служби зайнятості і роботодавцем щодо підшукування кадрів; безробітним, що отримав направлення від служби зайнятості, і відповідним роботодавцем про прийом на роботу [2, с. 238].

На переконання М.В. Озимко, працевлаштування є сукупністю суспільних відносин щодо участі населення в трудовій діяльності, що виражає ступінь включення в працю, рівень задоволення потреб та інтересів самих працівників в оплачуваних робочих місцях. Воно є важливою соціальною характеристикою ринку праці, а його ефективність – ключовий мікросоціальний показник, який залежить від соціально-демографічних процесів, є динамічною частиною державної політики в сучасних постіндустріальних суспільних системах [3, с. 41–42].

Отже, по своїй суті працевлаштування розуміється як процедура організації та реалізації передбаченої чинним законодавством сукупності формальностей із метою здобуття роботи, яка надасть право на отримання заробітної плати й іншого передбаченого трудовим договором прибутку, а також створює належні умови для застосування до особи, що працює, відповідних соціальних гарантій. Суб'єктами аналізованих правовідносин є держава в особі спеціально уповноважених органів публічної адміністрації, роботодавець і особа, яка претендує на вакансію.

Конституційна засада щодо реалізації права на працю осіб з інвалідністю відображена в загальному та спеціальному законодавстві. Так, відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» та ч. 1 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», зазначена категорія осіб з урахуванням індивідуальних програм реабілітації на рівні з іншими можуть працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою й іншою трудовою діяльністю, яка законодавчо не заборонена [4]. Крім того, всі особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, згідно з вимогами ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», сьогодні це 60 років, мають додаткові правові та соціально-економічні гарантії в сприянні працевлаштуванню з боку органів публічної адміністрації.

Серед основних форм державного сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю варто виокремити такі: а) створення нових робочих місць, зокрема й спеціальних робочих місць, з адаптацією обладнання, технічного оснащення і пристосуванням до особливих трудових потреб; б) встановлення нормативів працевлаштування для роботодавців залежно від загальної кількості наявних робочих місць; в) забезпечення умов для виконання роботи вдома; г) здійснення реєстрації в Державній службі зайнятості як безробітних із подальшим пошуком підходящої роботи; г) залучення до оплачуваних громадських робіт за їхньою згодою; д) гарантування можливості безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій, насамперед, де настала інвалідність, для підбору робочого місця.

Органи публічної адміністрації не наділені правом безпосереднього працевлаштування осіб з інвалідністю, оскільки, згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), вони повинні влаштуватися на роботу за власним бажанням із підписанням трудового договору [5]. Водночас суб'єкти владних повноважень за допомогою закріпленого в адміністративному законодавстві правового інструментарію зобов'язують або стимулюють роботодавців до такого працевлаштування.

Щодо зазначеного в ст. ст. 18, 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплено, що фізичні та юридичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема й спеціальні робочі місця, з необхідними умовами праці, враховуючи вимоги індивідуальних програм реабілітації, а також забезпечувати соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством. Для роботодавців устанавлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю в розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. Водночас в абз. 1 ч. 2 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» визначено, що для працевлаштування всіх громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», окрім осіб з інвалідністю, роботодавцям із чисельністю

штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Вважаємо наведені положення такими, що не відповідають міжнародним стандартам в аналізованій сфері. З метою поліпшення ситуації щодо залучення людей з інвалідністю до праці пропонуємо такі зміни до законодавства: 1) абз. 1 ч. 2 ст. 14<sup>1</sup> Закону України «Про зайнятість населення» викласти в такій редакції: «Для працевлаштування зазначених у ч. 1 цієї статті громадян підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік»; 2) абз. 1 ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» доповнити реченням такого змісту: «Якщо працює від 25 осіб – у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік».

Роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць із округленням до цілого значення та працевлаштовують осіб з інвалідністю відповідно до встановленого нормативу. Окрім створення робочих місць фізичні й юридичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані організувати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників, відповідно до положень Закону України «Про охорону праці» [6], загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників, затверджених наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України № 67 від 25 січня 2012 р., інших нормативно-правових актів із питань безпеки й охорони праці.

Положеннями адміністративного законодавства передбачено також юридичні засоби, без застосування яких неможливо або досить складно реалізувати відповідні спеціальні умови працевлаштування згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Ідеться про зобов'язання роботодавців, в яких за основним місцем роботи працює понад вісім осіб, зареєструватися у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, які функціонують у кожному обласному центрі та м. Києві. Відповідна процедура передбачена Порядком реєстрації підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 70 від 31 січня 2007 р. З метою реєстрації роботодавець має подати особисто чи надіслати рекомендованим листом за своїм місцем державної реєстрації заяву за формою згідно з наказом Мінсоцполітики України № 98 від 14 березня 2007 р. [7].

Характерні риси процедури реєстрації такі: а) має обов'язковий характер; б) провадиться лише щодо юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців, в яких за основним місцем роботи працює понад вісім осіб; в) здійснюється обласними та Київським міським відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів; г) подача заяви про реєстрацію здійснюється за встановленою формою з долученням, за потреби, пакета необхідних документів; г) термін подачі заяви про реєстрацію обмежується одним календарним місяцем із фіксованим періодом – з 1 січня по 1 лютого року, що настає за тим роком, коли число найманих працівників за основним місцем роботи досягло восьми осіб.

Поряд із процедурою реєстрації органи публічної адміністрації зобов'язують роботодавців, які використовують найману працю вісьмох і більше осіб, щорічно до 1 березня подавати звіти про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю до регіональних відділень Фонду соціального захисту інвалідів. Загальний порядок звітування закріпле-

но у відповідних положеннях Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та постанови Кабінету Міністрів України № 70 від 31 січня 2007 р. У свою чергу, Інструкцією щодо заповнення форми № 10-III (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів», затвердженою наказом Мінсоцполітики України № 42 від 10 лютого 2007 р. [8], визначено форму, зміст, порядок складання та подачі звіту.

На перший погляд, звітування роботодавців про кількість працівників з інвалідністю видається формальністю, складником поточної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Однак вважаємо, що завдяки цьому Мінсоцполітики України, Фонд соціального захисту інвалідів і виконавчі органи місцевого самоврядування не лише формують відповідну статистику, але й додатково адміністративним порядком сприяють працевлаштуванню та зайнятості осіб з інвалідністю.

Недотримання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю та неподання до Фонду соціального захисту інвалідів відповідного звіту про зайнятість є адміністративним правопорушенням, за яке, згідно з абз. 2 ст. 188<sup>1</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) [9] передбачено штраф у розмірі від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (170–340 грн.). Відповідно до ст. 221, 255 КУпАП, протоколи про адміністративні правопорушення складають посадові особи Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці України) та направляють на розгляд до місцевих судів.

Окрім протиправні дії не включені до аналізованої дефініції, зокрема, відмова реєструватися або невчасна реєстрація роботодавця у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів; невчасна подача звіту або внесення до нього неправдивих чи неповних відомостей. До того ж викликає зауваження розмір адміністративного стягнення, який сьогодні не здатен виконувати свою попереджувальну функцію. Отже, треба внести відповідні законодавчі зміни до ст. 188<sup>1</sup> КУпАП.

Важливим чинником забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю є накладення адміністративно-господарських санкцій на юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом. З позиції вітчизняного законодавця, такі санкції є заходами організаційно-правового або майнового характеру, спрямованими на припинення правопорушення суб'єкта господарювання та ліквідацію його наслідків. Вони застосовуються уповноваженими органами державної влади й органами місцевого самоврядування за порушення встановлених законодавчими актами правил здійснення господарської діяльності. Відповідно до ст. 239 Господарського кодексу України, передбачено низку видів адміністративно-господарських санкцій [10], серед яких до роботодавців може застосовуватися адміністративно-господарський штраф.

Під адміністративно-господарські санкції потрапляють роботодавці, які недотримуються квот забезпечення необхідної кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Як наслідок, виникає примусове зобов'язання перед державою самостійно нарахувати та сплати до Фонду соціального захисту інвалідів визначену суму коштів залежно від загальної чисельності працівників: а) від 8 до 15 – у розмірі половини середньої річної заробітної плати у відповідного роботодавця за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування людини з інвалідністю; б) понад 15 – у розмірі середньої річної заробітної плати.

З метою налагодження забезпечення створення робочих місць для осіб з інвалідністю необхідне раціональне



використання адміністративно-господарських санкцій. Вважаємо за необхідне прописати в ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» і в Порядку використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України № 70 від 31 січня 2007 р., положення щодо обов'язкового використання понад 70% відповідних коштів для працевлаштування осіб з інвалідністю. Інші статті вказаних видатків не постраждають, оскільки законодавством передбачено значні бюджетні витрати на їхню реалізацію.

Поряд із наведеним багато вітчизняних фахівців вказують на недовість адміністративно-господарських санкцій як одного з основних юридичних засобів сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю [11]. Отже, пропонуємо запровадити правовий механізм добровільної реєстрації роботодавців як платників збору до Фонду соціального захисту інвалідів за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю з одночасним передбаченням фінансових преференцій для таких платників. Збір складатиме розмір середньої заробітної плати в роботодавця в обчисленні за 12 місяців за кожне місце невиконаного нормативу робочих місць, не зайнятих особами з інвалідністю. Крім того, важливим є затвердження порядку реалізації узгоджених дій державних органів і органів місцевого самоврядування щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, що дозволить більш ефективно здійснювати моніторинг відповідної діяльності роботодавців.

Адміністративно-правових засобів, які у своїй сукупності забезпечують вторинне працевлаштування осіб з інвалідністю завдяки реєстрації як безробітного в Державній службі зайнятості з подальшим підшукуванням роботи за спеціальною законодавчою процедурою, також є потужним і дієвим юридичним інструментом, що застосовується органами публічної адміністрації для залучення цієї категорії осіб до трудової діяльності. Відповідно до ст. 18–1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, бажає працювати, має право бути зареєстрованою в Державній службі зайнятості як безробітна. Ця державна установа здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, з урахуванням наявних у здобувача роботи кваліфікації та знань.

До відповідних адміністративно-правових засобів забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю варто віднести такі: а) адміністративно-правові положення, в яких закріплено порядок реєстрації та підбору підходящої роботи для безробітних осіб з інвалідністю, а також механізм взаємодії державних органів і установ щодо працевлаштування; б) організацію обов'язкового направлення безробітних до роботодавців, які замовили проходження ними професійного навчання; в) видачу організаційно-розпорядчих документів регіональними та базовими центрами зайнятості щодо окремих аспектів забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю.

Суб'єктами владних повноважень щодо контролю (нагляду) за дотриманням законодавства про працю, зокрема виконання роботодавцями нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, є Міністерство соціальної політики України, Держпраці України, Фонд соціального захисту інвалідів, їхні територіальні підрозділи. Окремими повноваженнями в цій сфері, відповідно до ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», п. 2 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого по-

становою Кабінету Міністрів України № 295 від 26 квітня 2017 р., зокрема з питань своєчасної та в повному обсязі оплати праці, оформлення трудових відносин, наділені виконавчі органи міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад.

Державний контроль (нагляд) за додержанням законодавства про працю здійснюється спеціально уповноваженими посадовими особами – інспекторами праці Держпраці України та виконавчих органів місцевого самоврядування, у формі проведення інспекційних відвідувань та невідзних інспектувань інспекторами праці. Перевірки мають плановий та позаплановий характер, за результатами яких складаються акти і в разі виявлення порушень законодавства про працю – припис про їхнє усунення. Вказані особи безпосередньо здійснюють державний контроль за дотриманням юридичними та фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю в частині: реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів; подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів; виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів [12].

Впродовж 2017 р. державними інспекторами з питань праці проведено 3 902 перевірки з питань зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю. Порушення законодавства встановлено в 996 роботодавців, з яких найбільша кількість порушень стосуються невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю – 565, або 47% від загальної кількості порушень. На виконання приписів 136 роботодавців зареєструвалися у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, 302 – подали звіти про зайнятість і працевлаштування інвалідів, 276 – виконали норматив робочих місць, працевлаштовано 172 особи з інвалідністю [13]. За результатами перевірки посадові особи Держпраці України мають право накладення штрафів на винних осіб, перелік яких передбачений ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення», ст. 265 КЗпП, у порядку згідно з положеннями постанови Кабінету Міністрів України № 509 від 17 липня 2013 р. Отже, фактично половина проведених заходів органів публічної адміністрації у сфері державного контролю (нагляду) спрямована на виявлення фактів недотримання квот щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Кінцевим результатом реалізації владних повноважень є не лише притягнення винних осіб до юридичної відповідальності, але й залучення вказаної категорії осіб до праці.

**Висновки.** Резюмуючи проведене дослідження, варто зробити такі висновки. По-перше, система адміністративно-правових засобів забезпечення права на працю осіб з інвалідністю містить такі групи: 1) адміністративно-правові засоби, які застосовуються Мінсоцполітики України, Фондом соціального захисту інвалідів, виконавчими органами місцевого самоврядування, забезпечують первинне працевлаштування осіб з інвалідністю завдяки зобов'язанням або стимулюванню створення й облаштування юридичними та фізичними особами, які використовують найману працю, спеціальних робочих місць, а також дотримання встановлених нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; 2) адміністративно-правові засоби, які застосовуються Мінсоцполітики України, Державною службою зайнятості, забезпечують вторинне працевлаштування осіб з інвалідністю завдяки реєстрації як безробітного з подальшим підшукуванням роботи за спеціальною процедурою; 3) адміністративно-правові засоби, які застосовуються Мінсоцполітики України, Держпраці України, Фондом соціального захисту інвалідів, виконавчими органами місцевого самоврядування, забезпечують працевлаштування осіб з інвалідністю за результатами реалізації

контрольних (наглядних) повноважень органів публічної адміністрації.

2. Сьогодні в Україні багато осіб з інвалідністю не мають постійної зайнятості, що зумовлено, зокрема, недієвістю окремих адміністративно-правових засобів забезпечення їхнього працевлаштування. З метою поліпшення такої ситуації запропоновано: 1) підвищити нормативи робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; 2) розширити перелік адміністративних правопорушень, передбачених абз. 2. ст. 1881 КУпАП, за які роботодавці можуть бути притягнуті до відповідальності; 3) запровадити правовий механізм добровільної реєстрації роботодавців як платників збору та сплати цього збору до Фонду соціального захисту інвалідів за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; 4) затвердити порядок реалізації узгоджених дій державних органів і органів місцевого самоврядування щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

#### Список використаної літератури:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Лисицина О.Б. Зайнятість та працевлаштування: питання теорії. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2011. Вип. 2. С. 231–239.
3. Озимко М.В. Концепція працевлаштування в західній соціології. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. 2016. Вип. 1. С. 39–42.
4. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII. Голос України. 27.04.1991.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
7. Про затвердження форм документів для реєстрації роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів

і виконання ними нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів: наказ Міністерства соціальної політики України від 14 березня 2007 р. № 98. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/RE13557.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE13557.html).

8. Про затвердження форми звітності № 10-ПІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів» та Інструкції щодо заповнення форми звітності № 10-ПІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів»: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10 лютого 2007 р. № 42. Офіційний вісник України. 2007. № 12. Ст. 458.

9. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

10. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. Відомості Верховної Ради України. 2003. № № 18–22. Ст. 144.

11. Міжнародний фонд «Відродження»: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.irf.ua>.

12. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakonodavstvo.com/kabineta-ministriv-postanovi/>.

13. Державна служба України з питань праці: офіційний веб-сайт. URL: <http://dsp.gov.ua>.

#### ДОВІДКА ПРО АВТОРА

**Кондратенко Віталій Миколайович** – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри галузевого права та правоохоронної діяльності Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Kondratenko Vitalii Mykolaiovych** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Branch Law and Law Enforcement Activity of Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University

*kondratenkovitals@gmail.com*