

перешкод. Це, зокрема, недосконалість законодавства (існування неточностей та прогалин), непрофесійність і недбалість державних виконавців, відсутність механізмів вирішення проблемних питань під час притягнення правопорушників до адміністративної відповідальності. Закон хоч і містить низку позитивних змін, але не виправдав сподівань, що покладались на нього суб'єктами правозастосування. Тому всі ці питання потребують подальшого дослідження, обговорення та вдосконалення, що має відобразитись у прийнятті актів законодавства, які б містили дієві механізми вирішення цих проблемних питань, оскільки невиконання рішення суду нівелює всю систему судочинства.

Отже, виконання судових рішень є завершальною стадією провадження в адміністративному судочинстві, сутність якого полягає в практичній реалізації рішення суду щодо захисту прав, свобод та інтересів фізичних та юридичних осіб. Виконання судових рішень – це функція суду, суб'єктів владних повноважень, їх посадових осіб, здійснення якої потребує реалізації відповідних процесуальних дій. У громадянському суспільстві, яке має високу правову культуру, судові рішення мають виконуватись добровільно. Залежно від обставин адміністративної справи щодо оскарження рішення підрозділів ДАІ МВС України можливий і примусовий порядок їх виконання, який здійснюється за правилами, встановленими Законом України «Про виконавче провадження».

ЛІТЕРАТУРА

1. Шкляр Т. О. Виконавче провадження: правове регулювання / Т. О. Шкляр // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия "Юридические науки". Том 21 (60). – 2008. – № 2. – С. 130–133.
2. Демський Е. Ф. Адміністративне процесуальне право України : [навч. посіб.] / Демський Е. Ф. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 496 с.
3. Про виконавче провадження : Закон України від 21 квітня 1999 р. // Офіційний вісник України. – 1999. – № 19. – Ст. 813.
4. Фурса С.Я., Щербак С.В. Виконавче провадження в Україні. Навчальний посібник. / С.Я Фурса, С.В Щербак – К.: Атіка, 2002. – 480 с.
5. Хорошак Н. В. Адміністративні стягнення за законодавством України: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корещького НАН України, 2004. – 172 с.
6. Цивільний процес : навч. посіб. / [Андрушко А.В., Білоусов Ю.В., Стефанчук Р.О. та ін.]; за ред. Ю.В. Білоусова. – К. : Прецедент, 2006. – 293 с.
7. Чумак О.О. Виконавче провадження та виконавчий процес: сучасний стан та перспективи / О.О. Чумак // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 582-588.
8. Комзюк А. Т. Адміністративний процес України : [навч. посіб.] / Комзюк А. Т., Бевзенко В. М., Мельник Р. С. – Київ : Прецедент, 2007. – 531 с.
9. Рассахатская Н.А. Пределы гражданской процессуальной формы / Н.А. Рассахатская // Правоведение. – 1996. – № 3. – С. 143-144
10. Тертышников В.И. Гражданский процесс: Курс лекций. / В.И. Тертышников – Харьков.: Фирма "Консум", 2001. – 240 с.
11. Черній В. В. Правовий захист законних інтересів особи під час виконання постанов про накладення адміністративних стягнень. / В.В. Черній // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. – 2011. – № 6 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nvknvvs/2011_6/cherniy.htm.
12. Перепелюк В. Деякі питання примусового виконання судових рішень у справах «особа проти суб'єкта владних повноважень» / В. Перепелюк // Вісник Вишого Адміністративного Суду України.–2010. – № 1. – С. 41–51.
13. Саванте Сорі. Принципи організації та діяльності Державної виконавчої служби в сучасній Україні / Сорі Саванте // Державне управління та місцеве самоврядування: Збірник наукових праць. – 2011. – № 1 (8). – 306 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2011_1/index.html
14. Ботняк Ф. Принципи діяльності державної виконавчої служби / Ф. Ботняк // Підприємство, господарство і право. – 2008. – № 4. – С. 86–90.
15. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36. – Ст. 446; Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 37. – Ст. 446.

УДК 354.84:368.416

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ІНВАЛІДІВ

Некрасова В.І.,
к.ю.н., доцент кафедри правового регулювання
економіки та правознавства юридичного факультету
Тернопільський національний економічний університет

Проаналізовано нормативно-правові акти та механізм здійснення працевлаштування інвалідів у Європейських державах. Зроблено висновок про доцільність на законодавчому рівні закріпити необхідність здійснення заходів, спрямованих на працевлаштування інвалідів.

Ключові слова: працевлаштування інвалідів, соціальний захист, соціальне забезпечення, безробіття.

Некрасова В.И. / ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ / Тернопольский национальный экономический университет, Украина

Проанализированы нормативно-правовые акты и механизм осуществления трудоустройства инвалидов в Европейских государствах. Сделан вывод о целесообразности на законодательном уровне закрепить необходимость осуществления мер, направленных на трудоустройство инвалидов.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов, социальная защита, социальное обеспечение, безработица.

Nekrasov V.I. / EUROPEAN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF DISABILITY EMPLOYMENT / Ternopil National Economic University, Ukraine

European experience of legal regulation of employment disabled The study analyzes the current system of protection of the rights of disabled people in European countries, identified as central to the mechanism of protection of citizens with disabilities take the form of non-Social Security, a private charity. Found that in modern social and economic conditions one of the most important tasks of European countries have government support and social protection of disabled people who have become one of the most socially – vulnerable populations. The legislation of the European powers enshrined rights of the disabled to participate in society and protect their interests. They aim to provide the disabled equal opportunities with other citizens realizatsiyi civil, economic, political and other constitutional disposition and freedoms. It is noted that in the laws

of European states rights and freedoms of persons with disabilities are not specifically stipulated and provided together with all citizens thereby anticipating their equality. Disabled are recognized not only by persons who have reduced or lost capacity, but citizens with other disability (self, transportation, communication, guidance, control their behavior, training).

It is emphasized that the problem of protecting the rights of the disabled national legislation enshrines the most humane goal – to attract the attention of government and the public to their problems. Disabilities we not only talk but also have to do some measures to support them. Shown in what ways our government helps this population, the state creates different disabilities with other citizens opportunities in realization of citizens, economic, political and other rights under the social principles and norms of international law, at least there is a shift Disability toward their solution implementation the principle of equal rights of the disabled and neinvalidov, prohibition of discrimination because of disability rights. This change resulted in legislative initiatives Disability: strengthening rehabilitation orientation, restructuring and reorganization services expertise and rehabilitation of disabled persons, the development of rehabilitation industry and the formation of the domestic market of means of rehabilitation, providing accessible for disabled habitat. But most importantly, have been raised to address the problems associated with device objects and physical information environment to the normal life of people with disabilities. Currently there are fundamental changes in approaches to identifying and solving problems of disability in accordance with international standards.

Key words: disabled, social security, social security, unemployment.

Вступ. У Преамбулі Європейського кодексу соціального забезпечення 1964 р. (переглянутий 6 листопада 1990 р.) [1] зазначається, що метою Ради Європи є досягнення більшої єдності між її членами заради сприяння соціальному прогресу. Кодекс містить мінімальні соціальні стандарти, які держави повинні забезпечувати у зв'язку з такими соціальними ризиками, як хвороба, безробіття, старість, трудове каліцтво, професійна хвороба, материнство, інвалідність, втрата годувальника, утримання дітей [1]. На європейському рівні питання охорони праці інвалідів урегульовані такими нормативними актами: Європейською соціальною хартією (переглянутою) [1]; Європейським кодексом соціального забезпечення від 16 квітня 1964 р. [3]; Регламентом Ради (ЄС) від 14 червня 1971 р. № 1408/71 «Щодо застосування схеми соціального забезпечення до найманих працівників, до підприємців та членів їхніх сімей, що переїжджають у межах Співтовариства» [4] та відповідними рішеннями АКЕС із цього приводу: № 132 від 23 квітня 1987 р. «Щодо тлумачення підпункту (ii) пункту (a) частини 3 статті 40 Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71»; № 115 від 15 грудня 1982 року «Щодо надання протезів, спеціальних пристроїв та іншої важливої допомоги схожого характеру, що передбачено статтею 24 (2) Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71»; Регламентом Комісії (ЄС) № 2204/2002 від 12 грудня 2002 р. «Про застосування статей 87 й 88 Договору про ЄС до Державної допомоги щодо зайнятості»; Директивою Ради 79/71/ЄС від 19 грудня 1978 р. «Про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення», Директивою Європейського Парламенту та Ради 2003/41/ЄС від 3 червня 2003 р. «Про діяльність установ трудового пенсійного забезпечення та нагляд над ними». Відповідно до ст. 15 Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення інвалідам, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства Сторони зобов'язуються, зокрема: 1) вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, в межах загальних програм або, коли це видається неможливим, у державних або приватних спеціалізованих закладах; 2) сприяти доступу їх до роботи всіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги; 3) сприяти їх всебічній соціальній інтеграції та участі в житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування й пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяль-

ності і відпочинку [1]. У п. 6 ст. 39 Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71 від 14 червня 1971 р. «Щодо застосування схем соціального забезпечення до найманих працівників, до підприємців та членів їх сімей, що переїжджають у межах Співтовариства» зазначено, що повністю безробітний найманий працівник, який є інвалідом, одержує допомогу по інвалідності, яка надається компетентною інституцією держави-члена, на території якої він проживає, згідно із законодавством, яке вона застосовує, так, ніби він перебував під юрисдикцією цього законодавства під час його останньої роботи по найму. Відповідно до Рішення № 132 від 23 квітня 1987 р., слова «допомога у зв'язку з інвалідністю», які з'являються у пунктах (a) та (ii) частини 3 статті 40 Регламенту (ЄС) № 1408/71, мають відношення до всіх видів допомоги, які призначаються особам-інвалідам. Згідно зі ст. 40 Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71 від 14 червня 1971 р., найманий працівник чи підприємець, який є інвалідом, одержує допомогу за таких умов: якщо він виконує умови цього законодавства чи іншого законодавства того ж типу; якщо він не виконує умови, які необхідні для отримання права на допомогу по інвалідності відповідно до законодавства; якщо він не висуває якихось претензій щодо одержання допомоги по старості. Право на допомогу по інвалідності згідно із законодавством першої держави-члена надається або ж після закінчення попереднього періоду компенсації по захворюванню, що встановлено цим законодавством, чи після закінчення попереднього періоду непрацездатності, як встановлено цим законодавством, але не раніше: дати отримання права на допомогу по інвалідності згідно із законодавством другої держави-члена або дня, який наступає після останнього дня, коли відповідна особа має право на грошову допомогу по захворюванню згідно із законодавством іншої держави-члена (п. 3 ст. 40 Регламенту) [3]. У випадку погіршення інвалідності, за яку найманий працівник чи підприємець одержує допомогу згідно із законодавством однієї держави-члена, застосовуються такі положення: якщо відповідна особа не перебувала під юрисдикцією законодавства іншої держави-члена під час отримання допомоги, компетентна інституція першої держави надає допомогу, враховуючи погіршення, згідно з положеннями законодавства, яке вона застосовує; якщо відповідна особа перебувала під юрисдикцією законодавства однієї чи декількох інших держав-членів під час отримання допомоги, допомога надається цій особі, враховуючи погіршення, залежно від того, що є більш доцільним: якщо сумарний об'єм допомоги, яка сплачується, менший, ніж сума допомоги, яку відповідна особа отримувала за рахунок інституції, котра була раніше відповідальна за сплату, така інституція виплачує цій особі додаткову сплату, яка дорівнює різниці між вказаними двома сумами (ст. 41 Регламенту). Відповідно до ст. 5 Регламенту Комісії (ЄС) № 2204/2002 від 12 грудня 2002 р. «Про застосування статей 87 й 88 Договору про ЄС до Державної допомоги щодо зайнятості», загальна інтенсивність усієї допомоги, що стосується зайнятості потерпілого – інваліда праці або робітника, розраховується

ся як відсоток від витрат щодо заробітної плати протягом одного року після прийому на роботу і не перевищує 50 % для потерпілих робітників або 60 % для інвалідів праці. У ст. 6 Регламенту зазначено, що допомога разом із будь-якою іншою допомогою не перевищує рівень, необхідний для надання компенсації за будь-яку зменшену продуктивність, що впливає з неспроможності робітника або робітників, і за кожною з таких витрат: витрати щодо приміщень для адаптації; витрати на наймання штату протягом часу, витраченого винятково на допомогу інвалідному працівнику або працівникам; витрати на пристосовування або придбання устаткування для їх використання.

Національне законодавство налічує велику кількість нормативних актів, які регулюють охорону праці інвалідів. Відповідно до ст. 1 Закону України від 21 березня 1991 р. «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», дискримінація інвалідів заборонена і переслідується законом [5]. Особи зі зниженою працездатністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і обов'язків. Інвалідами вважаються особи зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводять до обмеження життєдіяльності, потреби в соціальній допомозі і захисті (ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Як міра втрати здоров'я, інвалідність визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України. Положення про порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. № 221. Відповідно до ст. 172 КЗпП України, у випадках, передбачених законодавством, власник зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень і пільгові умови праці на прохання інвалідів. Залучення інвалідів до надурочних робіт у нічний час без їх згоди не допускається. Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-

соціальної експертизи та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів щодо безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», інваліди в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України та іншими законодавчими актами. Дискримінація інвалідів забороняється і переслідується законом.

Висновки. Підводячи підсумок аналізу європейського та національного законодавства у сфері охорони праці інвалідів, зазначимо, що деякі положення національного законодавства потребують доопрацювання з метою приведення їх у відповідність до міжнародних та європейських стандартів у сфері охорони праці інвалідів. Так, КЗпП України в частині регулювання праці інвалідів необхідно привести у відповідність до п. 5 Всесвітньої програми дій стосовно інвалідів, ст. 4 Конвенції МОП «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159, пп. 24, 25 Резолюції 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 р., в яких закріплено, що інваліди, тобто особи зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводять до обмеження життєдіяльності, до потреби в соціальній допомозі і захисті, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до інших працівників, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. У Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» не враховано того, що для підприємств (об'єднань), установ і організацій, незалежно від форми власності і господарювання, повинні встановлюватись не тільки нормативи робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, а й резервування для інвалідів певних видів трудової діяльності, як правило, виконання легкої роботи, якщо така робота не загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або її виконання не загрожує погіршенням здоров'я інваліда, що передбачено п. 30 Рекомендацій МОП «Щодо перекваліфікації інвалідів» № 99.

ЛІТЕРАТУРА

1. Європейський кодекс соціального забезпечення [Текст]: прийнятий Радою Європи 16.04.1964 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws>.
2. Болотіна Н.Б., Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна [Електронний ресурс] // Юридична наука. – 2011. – №3. – С. 43–44 / Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Jursci/2011_3/36-47.pdf
3. Європейський кодекс соціального забезпечення [Текст]: прийнятий Радою Європи 16.04.1964 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws>.
4. Регламент Ради про застосування схем соціального страхування щодо осіб, що працюють за наймом, та їхніх сімей під час перебування в межах Співтовариства №1408/71 від 14.06.1971 р. [Текст] // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws>.
5. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (21 березня 1991 року N 875-XII) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua.