

4. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 26.04.2006 № 0195760-06 «Про визнання недійсним податкового повідомлення-рішення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0195760-06/ed20060426/>

5. 5. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 18, № 19-20, № 21-22. - Ст. 144. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV// Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 40-44. - Ст. 356. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

7. Міжнародна Асоціація Франчайзингу та VetFran.- [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://fdf.org.ua/pro-federatsiyu/organi-upravlinnya-federatsiji-rozvitku-franchajzingu-ukrajini>

## **КВОТУВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ З ОБМЕЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ**

*Наумчик С. О., магістр*

*Науковий керівник: Федотова Т. А., к. е. н., доцент  
Дніпровський національний університет ім. О. Гончаря*

Забезпечення права інвалідів на працю нині значною мірою залежить від виконання працедавцями встановленого квотування робочих місць для їх працевлаштування. Цей напрям дозволяє інтегрувати інвалідів в сферу праці, підвищувати якість їх життя і регулювати процес працевлаштування людей з інвалідністю.

Система квотування робочих місць для інвалідів як елемент соціальної відповідальності функціонує практично в усіх європейських країнах: Німеччина, Австрія, Польща, Італія, Іспанія, Франція, Росія та ін., з урахуванням національних напрямів державної соціальної політики.

Позитивне нововведення в підвищенні соціального рівня захищеності населення в українському законодавстві - значне розширення складу незахищених верств населення. Раніше працедавців зобов'язували працевлаштовувати тільки інвалідів (норматив - 4 % середньоблікової чисельності штатних працівників в рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб - 1 робочого місця [2], хоча в

Законі про зайнятість разом з ними і були вказані особи, які вимагають соціального захисту, але без конкретного переліку. До них додали ще шість категорій: діти-сироти; особи, які виховують дітей до 6 років і дітей-інвалідів; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; особи, яким до пенсії залишилося менше 10 років; молодь при першому працевлаштуванні. Згідно з новим положенням в компанії зі штатом від 20 осіб таких працівників повинно бути не менше 5 %. В той же час така соціалізація створила і посилення проблеми працевлаштування інвалідів, які отримали у результаті ще п'ять конкурентних категорій на ринку праці.

Слід підкреслити, що це не маленька цифра для працедавця, у якого в штаті у більшості випадків з'являться так звані «мертві» штатні одиниці, які отримуватимуть зарплату одного рівня з іншими працівниками, але не працювати в умовах повної зайнятості. Також, на думку бізнесу, необхідно відмовлятися від практики законодавчого тиску на бізнес, коли великий працедавець зобов'язаний приймати на роботу певну кількість осіб з обмеженими фізичними можливостями [3]. Необхідно мотивувати бізнес приймати на роботу безробітних, а не здійснювати податковий тиск або штрафувати.

Обов'язок працедавця в створенні робочих місць для працевлаштування інвалідів закріплений у Федеральному законі РФ про соціальний захист інвалідів [1], а також регламентований регіональними законами. Згідно з цими нормативними актами, працедавці відповідно до встановленої квоти для прийому на роботу інвалідів, зобов'язані створювати або виділяти робочі місця для людей з обмеженими можливостями. При недотриманні працедавцем встановленої по створенню робочих місць квоти або при відмові інвалідові в працевлаштуванні настає адміністративна відповідальність від 5 до 10 тис. руб.

У Німеччині, Франції і Угорщині під закони про квотування підпадають організації з чисельністю більше 20 працівниками, в Австрії і Польщі - з 25. У Іспанії мінімальне число працівників підприємства, яке не потрапляє під дію системи квотування робочих місць для інвалідів, - 50, квота - 3 %. Квота для людей з інвалідністю у Франції - 6 %. В Люксембурзі квота варіюється від 2 % до 5 % залежно від форми власності і чисельності працівників підприємства. У Ірландії квота складає 3 %, в Японії - від 1,6 до 2 % [4].

За недотримання квот організації виплачують внески до спеціальних цільових фондів, засоби яких розподіляються на

створення робочих місць для інвалідів, а також на адаптацію існуючих робочих місць до потреб людей з обмеженими фізичними і ментальними можливостями.

У багатьох країнах держава стимулює працедавців приймати на роботу людей з важкими формами інвалідності. Наприклад, приймаючи на роботу людини, яка користується інвалідною коляскою, працедавець заповнює не одне, а два або навіть три місця в рахунок встановленої квоти. Подібне стимулювання застосовується і при прийомі на роботу інвалідів, які не мають досвіду роботи.

У ряді країн працедавець може «обміняти» зобов'язання найняти певне число людей з інвалідністю на зобов'язання сплатити певну суму до спеціального фонду, засоби якого витрачатимуться на сприяння зайнятості людей з інвалідністю (quota - levy system). Подібні правила встановлені, наприклад, в Австрії, Угорщині, Німеччині, Польщі, Румунії, Словаччині, Франції, Чехії, Японії і деяких інших державах. Є країни, які встановили санкції до працедавців за звільнення людей з інвалідністю, найнятим за програмою пільг (Німеччина).

Німецьку систему квот, встановлену в 1974 р., як правило, вважають зразковою, хоча і вона має певні недоліки. Передусім, вона відноситься до системи квот з неминучими санкціями за ухилення. Виконання квот відстежується федеральними службами зайнятості. Засоби від сплати штрафів витрачають на програми реабілітації людей з інвалідністю і виплату грантів працедавцям, які створюють робочі місця понад встановлену квоту. Крім того, квота досить велика - 6 %, і встановлена для державних і приватних підприємств з чисельністю персоналу понад 16 осіб (для порівняння: в Росії в 2007 р. межа збільшена з 30 працівників до 100). Нарешті, деякі працівники можуть вважатися такими, що займають два або три робочі місця за квотою, якщо служби зайнятості вважають їх важкими для працевлаштування в результаті природи інвалідності, із-за віку або через потребу в значній адаптації робочого місця.

Таким чином, усі існуючі системи квотування схожі в тому, що включають вимогу до працедавців приймати на роботу певний відсоток осіб з інвалідністю. В той же час вони відрізняються одна від одної, в першу чергу обов'язковістю цих вимог і розміром санкцій за їх невиконання. На наш погляд, в Україні доцільно, також як і в деяких країнах, разом зі встановленням квот для визначених законодавчо категорій населення передбачити можливість їх заміни певного

розміру внеском до спеціального фонду. Зважаючи на фінансово-економічну кризу в країні і значно ширший порівняно з іншими країнами список соціально незахищених категорій осіб, введені норми про квотування робочих місць на сьогодні є обтяжливими. Тому пропонується збільшити межу кількості працівників понад 100 осіб, з якого починають діяти в Україні норми про квотування.

### Література

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон от 24 нояб. 1995 г. N 181-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559) (дата звернення 11.11.2019).

2. Про основи соціальної незахищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 бер. 1991 р. № 875. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення 11.11.2019).

3. Українським підприємцям сподобався законопроект "Про зайнятість населення". *Сьогодні*. 2012. 17.04. URL: <https://www.segodnya.ua/economics/business/ukrainckim-predprinimateljam-ponravilcja-zakonoproekt-o-zanjatosti-nacelenija-297838.html> (дата звернення 11.11.2019).

4. Анализ регулятивного воздействия к проекту Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики» («О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Трудовой кодекс Кыргызской Республики», «Кодекс Кыргызской Республики об административной ответственности») / Разработчики законопроекта депутаты Жогорку Кенеша Кыргызской Республики: Д. Молдошева, Н. Молдобаев, Ж. Каниметов, А. Калмаматов. Бишкек, 2009. 19 с.

## ЛІБЕРАЛІЗАЦІЯ ВАЛЮТНИХ РОЗРАХУНКІВ ЗА ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

*Науменко Д. О., студент*

*Науковий керівник: Тищенко В. Ф., д. е. н., доцент*

*Харківський національний економічний університет*

*ім. Семена Кузнеця*

07.02.2019 р. набрали чинності Закон України «Про валюту і валютні операції» та вісім основних постанов Правління НБУ, які вже