

2. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. — 2010. — №2. — С. 10—13.

3. Хаматова Ю. Кожен десятий співробітник в Україні до 2017 року припинить ходити в офіс. 2 березня 2016 року. — Режим доступу: http://www.bitrix24.ua/blogs/community_ua/kozhen-desyatyy-spivrobitnyk-v-ukraini-do-2017-roku-pripynity-hodyty-v-ofis.-8 с.

УДК 331.5.021-056.26

Garbat M.,

Ph. D.,

University of Zielona Gora, Poland

EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES — UN CONVENTION VS POLISH REALITY

Article 30 of the Constitution of the Republic of Poland indicates that «the inherent and inalienable dignity of the human being is the source of freedom and human and civil rights. It is inviolable, and its respect and protection is the responsibility of the public authorities «(Constitution of the Republic of Poland, 1997). It means that damages to the body resulting in reducing functional capacity should not result in limiting civic freedoms. Unfortunately, disability often causes discrimination and questioning of fundamental rights, both in Poland and in other countries. Situation like that encourage public authorities and social organisations to take measures to improve the quality of life of people with disabilities. The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities may be an example of such activities. Adoption of the Convention was an important event of international rank, as presented in its approach aims «to identify and recognise the modern approach to disability from the welfare and charitable approach to creation of a society and the environment open to everyone, integrating and equalising chances and based on human rights.» The rank of it is accurately reflected with the words of United Nations Secretary-General Kofi Annan, who on the day of its adoption stated that «for 650 million disabled people around the world, that day brings promise to the beginning of a new era». The development of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities was the result of long-standing, close to fifty years lasting multifaceted efforts undertaken mainly by people with disabilities, their families and NGOs. The culmination of that was the adoption of the Convention by

the United Nations General Assembly on 13th of December 2006. (Resolution 61/106).

Just three months later, ie. on 30th of March 2007., the document was signed by a representative of the Polish Government, but Poles had to wait for its ratification for the next six years. Since Poland was not included in the group of 20 countries that have ratified the Convention on 3rd of May 2008. A year later, on 24th of November 2009 the document was ratified by the Council of the European Union, and 23rd of December 2010 by the European Union. Poland ratified it only after the almost two years, ie. on 6th of September 2012. The process of ratification of the Convention by the authorities of our country was an important and sublime event for the Poles with disabilities. Realistic have become chances to implement contained therein standards guaranteeing the full benefit from human rights and fundamental freedoms on an equal basis with other citizens, «main idea of the Convention is the freedom of man, who can not be enslaved and deprived of choice because of damage to the body and activity limitations».

The content and structure of the Convention indicates its normative and educational nature and a holistic approach to people with disabilities and their problems. The document binds and organises the rights of members of this population. It indicates directions of activities necessary to ensure them with conditions enabling social functioning on the basis of equality, decent and independent life, the autonomy of the choices made and full participation in society. It also defines the conditions for their implementation. It also refers to all aspects of life and activity of people with disabilities, of which work is an integral part. The Article 27 of the Convention was dedicated to the issues of employment and work of persons with disabilities.

Following this, one can extend such thesis:

- The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities is of normative and educational character. This means that the ratification of the Convention which is a set of standards defining the objectives, the nature, scope and directions of activities necessary to equalise life chances (including vocational) of people with disabilities requires the Contracting Parties to their implementation;

- an overview of native laws regulating equal rights and career opportunities the disabled in our country indicates that they exclude the possibility of discrimination of citizens on grounds of disability and oblige public authorities to take action aimed at equalisation of their life chances on the level of vocational activation among other things;

- the analysis of statistical data and those relating to the promotion of processes of vocational activation of people with disabilities by public authorities proves, unfortunately, for the continuing for many years low activity of persons with disabilities living in Poland and growing problems in this respect;
- reasons of social inequalities affecting persons with disabilities on the ground of access to employment and its sustainability are complex. Their source is the society and culture; economic situation, in particular the imbalance in the labour market; physical space and its development and law and system solutions characterised by low efficiency.

Bibliography

1. Barczyński, A. (2005). Wpływ sposobu stanowienia prawa na sprawność funkcjonowania systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 2(2), s. 79-101.
2. Borek, J. (2006). Aktywna polityka rynku pracy szansą na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 3-4(7-8), s. 61-78.
3. Czuchnowski, W., Mikołajewska B., Maciejasz, D. (2015). Interes na niepełnosprawnych. Jak Marcin Dubieniecki wyludzał pieniądze z PFRON. Pobrane 20.08.2016 z: <http://wyborcza.pl/1,75398,18623416,interes-na-niepelnosprawnych-jak-marcin-d-wyludzal-pieniadze.html>.
4. Fiedorowicz, A. (2015). Czy to koniec zakładów pracy chronionej? Pobrane 21.09.2016 z: <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/246604>.
5. Garbat, M.(2007). Identyfikacja barier zatrudniania osób niepełnosprawnych w badaniach empirycznych. *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 4(12), s.195-226.
6. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (2016). Pobrane 21.09.2016 z: <http://zielonalinia.gov.pl/Miesieczne-dofinansowanie-do-wynagrodzenia-pracownika-niepelnosprawnego-32232>.
7. Miłek, M. (2009). Co państwo winno... niepełnosprawnym? Przypadek III RP. W: M. Miłek, G. Wilk-Jakubowski (red.), *Stan realizacji polityki społecznej w XXI wieku* (s. 209-224). Kielce: Wydawnictwo Stowarzyszenia Współpracy Polska-Wschód. Oddział Świętokrzyski.
8. Mrugańska, K. (2008). Wstęp. W: A.M. Waszkiewicz (red.), *Polska droga do Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ONZ* (s. 6-7). Kraków: Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego.
9. Najmiec, A. (2007). Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej. Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy.
10. Paszkowicz, M.A. (2007). Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 4(12), s.63-123.

11. Sayce, L. (2016). Wypowiedź podczas Debaty doradczo-programowej poświęconej wdrażaniu Art. 27 Konwencji O Prawach Osób Niepełnosprawnych w Polsce pt. «Aktywizacja zawodowa, zatrudnienie i rozwój zawodowy osób z niepełnosprawnościami», która odbyła się w Warszawie dniu 28 września 2016 r.

12. Sienkiewicz, M. (2006). Znaczenie moralności prawa. Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 3-4(7-8), s. 329-354.

13. Węglewski, S. (2009). Plan Hausnera. Pobrane 21.09.2016 z: <https://www.obserwatorfinansowy.pl/bez-kategorii/plan-hausner/>.

14. ZUS (2016). Emerytury i renty. Pobrane 21.09.2016) z: <http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=52>.

15. Akty prawne:

16. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.)

17. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).

18. Ustawa z 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1991, nr 46, poz. 201).

19. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 ze zm.).

20. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004, nr 99n poz. 1001 ze zm.).

21. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. 2012, poz. 1169).

22. Uchwała Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 roku — Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. 1997, nr 50, poz. 475).

УДК 331.1

Слівінська Н. М.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та регіональної економіки,
Тернопільський національний економічний університет

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК КОМПОНЕНТА ГІДНОЇ ПРАЦІ

Концепція гідної праці, яка ініційована МОП, отримала широку підтримку урядів, профспілок, об'єднань роботодавців, міжнародних організацій і громадськості. Загалом Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками та роботодавцями і складається з чотирьох блоків: продуктивна зайнятість; дотримання трудових прав працівників; дієва система