

**SECTION 4
LABOUR LAW; SOCIAL SECURITY LAW**

**СЕКЦІЯ 4
ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 342.7

ЩЕПЛЕННЯ ВІД ТРУДОВОЇ ДИСКРИМАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ



Кисельова Олена Іванівна,
*канд. юрид. наук,
ст. викладач кафедри адміністративного, господарського
права та фінансово-економічної безпеки ННІ права,
Сумський державний університет*



Рассохіна Аліна Миколаївна,
*студентка III курсу ННІ права,
Сумський державний університет*

У представленій роботі автори розглянули причини існування трудової дискримінації осіб з інвалідністю та способи захисту від неї. У статті здійснено аналіз чинного законодавства України, що регулює трудові відносини з особами з інвалідністю, визначено їх дієвість у боротьбі з дискримінацією цих осіб. Автори також підсумовують шляхи захисту від дискримінації за ознакою інвалідності на правовому рівні.

Ключові слова : особа з інвалідністю, працевлаштування, трудова дискримінація, захист від дискримінації, гарантії захисту трудових прав осіб з інвалідністю.

Kiseleva O. I., Rassohina A. M. Vaccination Against Employment Discrimination of Persons with Disabilities. In the presented work, the authors considered the reasons for the existence of labor discrimination against persons with disabilities and ways to protect against it. The article presents the analysis of the current legislation of Ukraine that regulates the employment relationship with persons with disabilities, to determine their effectiveness in the fight against discrimination of these persons. the Authors conclude the way of protection from discrimination on the basis of disability at the legal level.

Keywords : person with disabilities, employment, employment discrimination, protection from discrimination, protection of labor rights persons with disabilities.

Постановка проблеми. Люди з інвалідністю є серед усіх верств населення будь-якого суспільства. Але, нажаль, в будь-якому суспільстві люди з інвалідністю залишаються за межами суспільства та позбавлені деяких базових життєвих благ. Невеликі розміри соціальної

допомоги від держави та особливі потреби таких людей не дозволяють підтримувати суспільно прийнятний рівень життя. Нормативне законодавство на міжнародному рівні розширює свої рамки щодо захисту прав людини, що значно покращує умови життя в усьому світі, але для осіб з інвалідністю дискримінація як в сфері трудових відносин, так і загалом в соціальній сфері, «звичайна» справа. Невирішені проблеми працевлаштування інвалідів знижують якість їх життя, тягнуть серйозні загрози маргіналізації населення. Як особи, обмежені в працездатності і життєдіяльності, інваліди потребують створення умов для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, реалізації права на освіту та, передусім, потребує зміни ставлення населення до осіб з інвалідністю. Адже в українському суспільстві мало змінилися стереотипи у відношенні до людей з інвалідністю – ідея рівних прав та надання рівних можливостей саме для цієї групи ще не є загально визнаною.

Наявність перерахованих проблем та необхідність пошуку нових підходів і норм для регулювання проявів дискримінації за ознакою інвалідності у сфері праці зумовили актуальність даної теми для проведених досліджень в рамках наукової статті.

Стан дослідження. Слід відзначити, що над вирішенням проблем дискримінації осіб з інвалідністю у сфері праці працювали такі вчені-трудовики, як: О. А. Антон, А. О. Бабенко, О. В. Вашанова, Н. А. Деменева, І. В. Лагутіна, І. Н. Лук'янова, І. Я. Кисельов, М. М. Комісаров, І. О. Кресіна, Д. А. Паньков, О. М. Рузаєва, І. Сахарук, І. М. Твердовський, Ю. В. Шумова, В. В. Чуксіна та ін. Водночас сьогодні проблеми у цій сфері залишаються невирішеними.

З огляду на це метою статті є визначити особливості захисту осіб з інвалідністю від трудової дискримінації в Україні та надати їм правову оцінку.

Виклад основного матеріалу. Діяльність держави щодо осіб з інвалідністю виявляється у створенні правових, економічних, політичних, соціально-побутових і соціально-психологічних умов для задоволення їх потреб у відновленні здоров'я, матеріальному забезпеченні, посиленій трудовій та громадській діяльності. Соціальний захист інвалідів з боку держави полягає у наданні грошової допомоги, засобів пересування, протезування, орієнтації і сприйняття інформації, пристосованого житла, у встановленні опіки або стороннього догляду, а також пристосуванні забудови населених пунктів, громадського транспорту, засобів комунікацій і зв'язку до особливостей інвалідів.

Слід зазначити, що однією зі специфічних характеристик соціального захисту осіб з інвалідністю є взаємозв'язок заходів соціального забезпечення та забезпечення їх зайнятості. Тому стратегічна мета соціального захисту інвалідів, проголошена державою, на наш погляд, повинна досягатися шляхом поєднання надання різних видів соціального забезпечення з заходами щодо раціонального працевлаштування та створення адекватних умов праці інвалідам, які зберегли можливість і бажання працювати.

Але починати зміни треба одночасно з законодавства та з формування нової громадської думки щодо осіб з інвалідністю. І величезним кроком до цього є прийняття ВРУ закону, яким передбачається внесення змін до ЗУ «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї».

Згідно з пояснювальною запискою, закон зобов'язує слова «інвалід» і «інваліди» у всіх відмінках замінити словами «особа з інвалідністю» та «особи з інвалідністю» у всіх відмінках [1].

Ці зміни розроблені, зокрема, в рамках Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року. Також усі інші офіційні українські нормативні акти, які мають у текстах слово «інвалід», мають бути відповідним чином відкориговані. Цьому передували зауваження правозахисників, активістів, людей з інвалідністю про те, що у 2009 році, коли Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію, сталася помилка при перекладі. І важливе слово «людина» було вилучено з контексту [2].

Відповідно до ст. 1 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 за законом.

Ч. 3 ст. 17 вказаного закону передбачено, що не можна відмовляти в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільняти за ініціативою адміністрації, переводити особу з інвалідністю на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю [3].

Порядок їх працевлаштування оговорено у ст. 18-1 вищезазначеного закону: особа з інвалідністю, що не досягла пенсійного віку та бажає працювати, повинна зареєструватися як безробітний у службі зайнятості за місцем свого проживання.

Саме Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи для осіб з інвалідністю відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, кваліфікаційних вимог, професійних навичок і побажань осіб з інвалідністю у межах тих вакансій, які подані підприємствами.

Порядок та умови визначення потреб у зв'язку з інвалідністю встановлюються на підставі висновку медико-соціальної експертизи та з урахуванням здатностей інваліда до професійної і побутової діяльності. Види та обсяги необхідного соціального захисту інваліда надаються у вигляді індивідуальної програми медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації.

Вагомим є відсутність фахівців у МСЕК, які розробляють індивідуальні програми реабілітації для осіб з інвалідністю. У зв'язку з цим у розділі програми “трудова реабілітація” цій особі пишуть “потребує спеціальних умов праці” без конкретизації, що викликає питання в роботодавця при прийнятті такої особи на роботу [4]. Або в довідках комісії вказується, що особи з інвалідністю можуть виконувати роботу без фізичного та психоемоційного навантаження, зі скороченим робочим днем або вдома. У 90% випадків це стосується I та II груп інвалідності. І це значно зменшує шанси таких людей на успіх у пошуку роботи.

Також іншим чинником, що зумовлює труднощі при працевлаштуванні осіб з особливими потребами – є наявність додаткових гарантій захисту трудових прав осіб з інвалідністю, зокрема:

- підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників; до того ж, на власника покладено зобов'язання, зокрема, організувати навчання, перекваліфікацію, працевлаштування осіб з інвалідністю, створення для них умов праці з урахуванням медичних рекомендацій.

- особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання ними роботи вдома (ч. 2 та ч. 4

Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») [3].

- при прийнятті на роботу осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації МСЕК, випробування не встановлюється (ст. 26 КЗпП);

- строковий трудовий договір підлягає достроковому розірванню на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором (ст. 39 КЗпП);

- робота осіб з інвалідністю у нічний час, а також залучення інвалідів до надурочних робіт допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (статті 55, 63 КЗпП) [5];

- якщо у рекомендаціях МСЕК зазначено, що працівник - особа з інвалідністю може працювати за своєю посадою на умовах «скороченого робочого дня», роботодавець на прохання цієї особи зобов'язаний встановити йому неповний робочий час (ст. 172 КЗпП); для цього цей працівник подає заяву про встановлення неповного робочого часу, а роботодавець видає наказ.

- у разі незгоди особи з інвалідністю на переведення його на неповний робочий день роботодавець не має права в односторонньому порядку встановити йому неповний робочий день;

- робота на умовах неповного робочого часу для осіб з інвалідністю не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 КЗпП), тому оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;

- особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів (ст. 6 Закону України «Про відпустки»);

- працівник - особа з інвалідністю має право одержати у перший рік роботи на підприємстві щорічну відпустку повної тривалості у зручний для нього час до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи (ст. 10 ЗУ «Про відпустки»);

- за бажанням, особи з інвалідністю I і II груп можуть узяти додаткову відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів, а особи з інвалідністю III групи – до 30 календарних днів (ст. 25 ЗУ «Про відпустки») [6];

- відповідно до ст. 9 ЗУ «Про охорону праці» за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або

професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності [7];

- у випадку скорочення чисельності або штату працівників «інваліди війни» та працівники-особи з інвалідністю, які зазнали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання мають переважне право залишитися на роботі при рівній з іншими працівниками продуктивності праці й кваліфікації (ст. 42 КЗпП).

Міністерство соціальної політики України, Фонд соціального захисту інвалідів та Центр зайнятості роблять спільні кроки щодо реформування законодавства про зайнятість. Зміни направлені, насамперед, на подолання ситуації, коли особа з інвалідністю може претендувати тільки на некваліфіковану роботу з низькою заробітною платою. Зокрема, такі заходи, вжиті нею для забезпечення реалізації прав людей з інвалідністю:

– зміни від 22 грудня 2011 р. до Закону «Про основи соціального захисту людей з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р., включаючи мову жестів у якості офіційного засобу спілкування [8];

– зміни від 18 червня 2014 р. до статті 161 Кримінального кодексу України, яка передбачає настання кримінальної відповідальності у разі дискримінації за ознакою інвалідності [9];

– призначення Уповноваженого Президента України з прав людей з інвалідністю, Сушкевича Валерія Михайловича, у грудні 2014 р [10].

І підсумовуючи вищенаведене, можна виділити такі шляхи захисту від дискримінації за ознакою інвалідності на правовому рівні :

Використана література :

1. Рада узгодила щодо інвалідів із Конвенцією про права [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.ukrinform.ua/rubric-politycs/2078883-rada-uzgodila-zakoni-sodo-invalidiv-iz-konvencieu-pro-ihni-prava.html>.

2. Термін «інвалід» уже і в українському законодавстві визнали некоректним [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : https://humanrights.org.ua/material/termin_invalid_uzhe_i_v_ukrajinskomu_zakonodavstvi_viznali_nekorektnim_

3. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» // Відомості Верховної Ради України. стаття 23. Режим доступу до ресурсу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

4. Кохан В. Основні проблеми інвалідів при працевлаштуванні [Електронний ресурс] / Валерія Кохан. – 2013. – Режим доступу до ресурсу : http://www.irf.ua/allevnts/news/osnovni_problemi_invalidiv_pri_pratsevlashtuvanni/

5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України.– 1971 (Додаток до № 50) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/%D0%BA%D0%B7%D0%BF%D0%BF>.

- моральне усвідомлення і боротьба зі стереотипами. Офіційні українські нормативні акти, які мають у текстах слово «інвалід», мають бути відповідним чином відкориговані.

- Законодавча база. Працевлаштовувати осіб з інвалідністю зобов'язаний кожен роботодавець, виходячи з цілої низки правових норм і законів, зокрема, ЗУ «Про основи соціальної захищеності в Україні», ЗУ «Про охорону праці» , ЗУ «Про реабілітацію інвалідів в Україні »та ін.

- МСЕК, що встановлює інвалідність експертним обстеженням особи та у деяких випадках позбавляє осіб першої та другої групи інвалідності права на офіційну працю.

- КЗпП, який дає додаткові гарантії для осіб з інвалідністю у сфері праці, але в той же час зобов'язує роботодавця дотримуватися обмежень у законодавстві.

Роботодавцям необхідно підготувати низку паперів для працевлаштування осіб з інвалідністю, пристосувати робоче місце. Легше працевлаштувати їх фіктивно чи сплачувати адміністративні санкції. Тобто, якщо дивитися з цього боку, то особа з інвалідністю як тягар, і на правому рівні подається в негативному ключі.

Жодна кримінальна відповідальність, жодні квоти чи законодавчі рішення нічого не варті допоки не зміниться ставлення українців до людей з фізичними вадами.

Україна повинна однозначно відповісти: жодна людина не заслуговує на дискримінацію. То як, щеплення від дискримінації відбулося?

6. Закон України «Про відпустки» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. – № 2, ст. 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

7. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 49, ст. 668 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

8. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо прав інвалідів» // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 103. – Ст. 381 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/T114213.html.

9. Рада ввела уголовную ответственность за дискриминацию инвалидов. – 2014. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : http://lb.ua/news/2014/06/18/270219_rada_prinyala_zakon_zashchiti.html.

10. Указ Президент № 911 від 03. 12. 2014 р. Про призначення В. Сушкевича Уповноваженим Президента України з прав людей з інвалідністю. – 2014. – № 911 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/911/2014>.