

РЕАЛІЗАЦІЯ УКРАЇНОЮ ВИМОГ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ НОРМ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАЦІ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ Ірина Олександрівна - доцент кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Інституту права МАУП

Дана наукова стаття присвячена комплексному дослідженню міжнародно-правової системи захисту осіб з обмеженими можливостями в трудових відносинах. Автор окреслює участь України в міжнародно-правових актах Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи щодо захисту трудових прав осіб з обмеженими можливостями. В статті, також, міститься аналіз реалізації міжнародно-правових норм спрямованих на захист праці осіб з обмеженими можливостями на рівні національного законодавства України.

Ключові слова: працівники з обмеженими можливостями, права працівників з обмеженими можливостями, трудова інтеграція працівників з обмеженими можливостями, міжнародно-правовий захист трудових прав.

В сучасних умовах суспільного розвитку, що супроводжуються складною економічною ситуацією, для більшості держав світу характерними, в тій чи іншій мірі, проблеми у сфері забезпечення соціальних, в тому числі, трудових прав індивідів. За таких обставин, в умовах значного рівня безробіття та посиленої конкуренції на ринку праці, особливо вразливою категорією трудящих є особи з обмеженими можливостями. Питанню реалізації Україною вимог міжнародно-правових актів щодо захисту осіб з обмеженими можливостями в трудових відносинах приділяли в своїх працях увагу такі вітчизняні вчені як: Н.Б. Болотіна, В. Гарканова, І.С. Гучок, І.В. Заюков, О.Л. Іванова, О. Іноземцева, Н.В. Кравченко, В.А. Красномо-

вец, Т. Савченко, Т.В. Семігіна, В.В. Тимошин, Л.Т. Тюптя та ін. Однак, складний та комплексний характер проблеми реалізації Україною міжнародно-правових норм у сфері захисту праці осіб з обмеженими можливостями обумовлює актуальність подальших ґрунтовних наукових досліджень в цьому напрямі.

Метою даної наукової статті є комплексне дослідження участі України в міжнародній універсальній та регіональній системі захисту права осіб з обмеженими можливостями на трудову інтеграцію. Завдання даної наукової статті передбачає:

- аналіз системи міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці та Ради Європи спрямованих на захист трудових прав осіб з обмеженими можливостями та участі в них України;
- дослідження системи національного законодавства України, що спрямоване на розвиток та деталізацію міжнародно-правових норм щодо захисту праці осіб з обмеженими можливостями ;
- формулювання пропозицій щодо оптимізації системи правового захисту осіб з обмеженими можливостями в трудових відносинах.

На сучасному етапі, загальна кількість осіб з обмеженими можливостями в Україні становить близько 2,5 млн. осіб (тобто приблизно 5 % усього населення), в свою чергу, із вказаної загальної кількості лише 15% осіб з інвалідністю є працевлаштованими, в

той час як в економічно розвинених країнах працюють близько 60% осіб з обмеженими можливостями [1].

Досліджуючи універсальні міжнародно-правові акти щодо захисту трудових прав осіб з обмеженими можливостями, необхідно відмітити, що вихідні положення, спрямовані на протидію дискримінації осіб з інвалідністю, в тому числі, у сфері праці відображені на рівні таких фундаментальних міжнародно-правових актів про права людини, як Загальна декларація прав людини, Міжнародні пакти про права людини, Декларація про права розумово відсталих осіб, Декларація про права інвалідів, Всесвітня програма дій по відношенню до інвалідів тощо.

Варто зазначити, що одне із ключових місць в системі міжнародно-правового забезпечення рівних можливостей індивідів, в тому числі у сфері праці, належить ухваленій Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 року Конвенції «Про права інвалідів». Вказана Конвенція ґрунтується на визнанні рівності і забороні дискримінації осіб з обмеженими можливостями у всіх сферах життя. Питання захисту права осіб з обмеженими можливостями на працю та їх участь в трудових відносинах, також, безпосередньо визначено у вказаній Конвенції. Так, відповідно до положень ст. 27 Конвенції «Про права інвалідів» держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими особами, та приймають на себе ряд міжнародно-правових зобов'язань, які, зокрема, передбачають:

- заборону проявів дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються зайнятості, зокрема умов прийому на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці;

- забезпечення захисту прав інвалідів нарівні з іншими особами на справедливій й сприятливій умові праці, зокрема їх рівних можливостей й рівної винагороди за працю рівної цінності;

- забезпечення права осіб з обмеженими можливостями на безпечні та здорові умови праці;

- створення можливостей для осіб з інвалідністю здійснювати свої трудові і профспілкові права нарівні з іншими;

- надання особам з інвалідністю можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного і безперервного навчання;

- сприяння розширенню можливостей на ринку праці для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі;

- розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями, їх підприємництва, розвитку кооперативів за участю осіб з інвалідністю і організації ними власної справи ;

- сприяння залученню осіб з інвалідністю до праці у державному секторі;

- забезпечення стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів у приватному секторі;

- заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для інвалідів.

- неприпустимості утримання осіб з обмеженими можливостями в рабстві чи в підневільному становищі і забезпечення їх захисту нарівні з іншими особами від примусової чи обов'язкової праці [2].

Важливо зауважити, що наша держава приєдналася до вищезазначеної Конвенції 16 грудня 2009 року.

Також, слід відмітити, що поряд з Організацією Об'єднаних Націй активну участь в системі захисту трудових прав осіб з обмеженими можливостями приймає її спеціалізована установа – Міжнародна організація праці. Так, в рамках МОП було ухвалено ряд важливих пропозицій щодо професійної реабілітації осіб з інвалідністю. Зазначені пропозиції були оформлені в Конвенцію МОП № 159 „Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів”. Наша держава приєдналася до згадуваної Конвенції в березні 2003 року. У вказаній Конвенції поняття „інвалід” визначається як особа, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердже-

ною фізичною або розумовою вадою. Серед положень зазначеної Конвенції, якими закріплено принципи професійної реабілітації та політику зайнятості інвалідів, варто зазначити наступні:

- обов'язок кожної держави-учасниці МОП розробляти, здійснювати та періодично переглядати національну політику щодо професійної реабілітації та зайнятості інвалідів, однак зважаючи на національні умови, практику і можливості;
- поширення заходів з професійної реабілітації на всі категорії інвалідів;
- рівність можливостей інвалідів і працівників в цілому;
- рівність можливостей та ставлення до працюючих чоловіків та жінок, які працюють та є інвалідами;
- належність спеціальних позитивних заходів, спрямованих на забезпечення рівності працюючих інвалідів та інших працівників до проявів дискримінації по відношенню до інших працівників;
- необхідність проведення консультацій із соціальними партнерами, консультацій з представницькими організаціями інвалідів відносно заходів які слід вжити з метою сприяння співробітництву та координації державних і приватних органів які займаються професійною реабілітацією [3].

Варто зазначити, що положення імперативних універсальних міжнародно-правових актів, спрямованих на забезпечення трудових прав інвалідів знаходять свою деталізацію на рівні Рекомендацій Міжнародної організації праці з цього питання. Так, в 1955 році МОП була ухвалена Рекомендація № 99 „Про перекваліфікацію інвалідів”. В ст. 1 зазначеної Рекомендації термін „перекваліфікація” визначається як та частина постійного і координованого процесу перенавчання, що охоплює надання інвалідам обслуговування, яке дає їм можливість отримати і зберегти підходящу роботу. Причому це обслуговування містить, зокрема, професійне орієнтування, професійну підготовку і надання підходящої роботи. Також у вказаній рекомендації міститься положення про доступність кожному інвалідові, незалежно від віку і від причин його інвалідності, зазначених служб перекваліфікації. Відповід-

но до положень вказаної Рекомендації, першочергові заходи спрямовані на збільшення можливостей отримання роботи інвалідами повинні включати:

- забезпечення можливості інвалідів доступу до тієї роботи, до якої вони мають кваліфікацію на однакових підставах з фізично повноцінними особами;
- забезпечення можливості інвалідів прийняти роботу у роботодавця на свій вибір;
- необхідність, з боку держави та суспільства, акцентування уваги на здатності і спроможності інвалідів до праці, а не на їх інвалідності [4].

Потрібно відмітити, що на підставі вказаної Рекомендації Міжнародною організацією праці була ухвалена в 1983 році Рекомендація № 168 «Щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів». Варто зауважити, що Рекомендацією передбачений внесок організацій роботодавців і організацій працівників, а також інвалідів і їх організацій у розвиток служб професійної реабілітації. Важливо, що в п. 42 Рекомендації йдеться про необхідність забезпечення узгодження політики і програм професійної реабілітації з політикою і програмами соціально-економічного розвитку, що впливають на управління працею, на загальну політику, на сприяння працевлаштуванню, професійне навчання, соціальну інтеграцію та соціальне забезпечення [5].

Стосовно регіонального рівня міжнародно-правового захисту трудових прав осіб з обмеженими можливостями, потрібно зазначити, що на рівні Ради Європи також були прийняті норми, спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості осіб з інвалідністю. Зокрема, до основних прав та принципів, проголошених Європейською Соціальною Хартією належить право інвалідів на професійне навчання, перекваліфікацію та соціальну реадaptaцію незалежно від причин і характеру їхньої інвалідності. Так, статтею 74 Хартії визначено основоположні зобов'язання держав-учасниць з метою ефективної реалізації особами з обмеженими можливостями права на працю які, зокрема, передбачають:

- вживати належних заходів з метою забезпечення програм професійного на-

вчання, в тому числі, в разі необхідності, для функціонування державних або приватних спеціалізованих учбових закладів;

- вживати для працевлаштування інвалідів належних заходів, таких, як створення спеціалізованих служб працевлаштування, забезпечення особливих умов праці та заохочення роботодавців до прийняття на роботу інвалідів [6].

Наша держава приєдналася до Європейської соціальної хартії 14 вересня 2006 року.

Досліджуючи стан відображення вимог міжнародно-правових актів щодо захисту осіб з інвалідністю у сфері праці на рівні національного законодавства України, слід зазначити, що більшість вищевказаних міжнародних соціальних гарантій для осіб з обмеженими можливостями знаходять вияв в Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» від 21 березня 1991 року зі змінами та доповненнями.

Питанням працевлаштування, освіти та професійної підготовки людей з інвалідністю присвячений розділ IV згаданого Закону. Так, згідно його положень, особам з обмеженими можливостями забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою не забороненою законом трудовою діяльністю з метою реалізації їх творчих і виробничих здібностей та у відповідності з індивідуальними програмами реабілітації. Також, Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» передбачена така важлива гарантія працевлаштування інвалідів як встановлення для підприємств, установ і організацій, в тому числі, підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. При цьому, необхідно підкреслити, що відповідно до положень згаданого Закону не допускається відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу

роботу без його згоди з мотивів інвалідності за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи 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 інвалідів [7].

Також, важливі положення, спрямовані на захист осіб з інвалідністю в трудових відносинах включені до Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. зі змінами та доповненнями. Так, відповідно до ст.12 Закону передбачені наступні гарантії у сфері праці для осіб з обмеженими можливостями:

- обов'язок підприємств які використовують працю інвалідів створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, а також вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників;

- обов'язок роботодавця, у випадках передбачених законодавством, організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій;

- можливість залучення осіб з обмеженими можливостями до понадурочних робіт і робіт у нічний час лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії [8].

Необхідно зазначити, що до Проекту нового Трудового Кодексу України також включені основоположні соціальні гарантії у сфері праці осіб з обмеженими можливостями, а категорія «інвалідність» віднесена до кола ознак, за якими забороняється дискримінація в трудових відносинах [9].

Отже, підсумовуючи вищевикладене є можливість констатувати, що Україна приймає участь в основоположних міжнародно-правових актах універсального та регіонального рівня, що спрямовані на захист праці осіб з обмеженими можливостями. В нашій державі створена належна правова база на рівні якої відображені та деталізовані положення вказаних міжнародно-право-

вих документів. Водночас, в Україні все ще спостерігається достатньо низький рівень участі осіб з інвалідністю в трудових відносинах, що обумовлюється як соціально-економічними чинниками так і негативними по відношенню до зайнятості осіб з обмеженими можливостями стереотипами, які все ще не викориненні в українському суспільстві. Шляхи оптимізації системи захисту трудових прав осіб з обмеженими можливостями, на нашу думку, в першу чергу, повинні включати:

- о об'єднання зусиль соціальних партнерів для подальшого розвитку системи забезпечення інтеграції та реінтеграції осіб з обмеженими можливостями у сферу праці;

- о активізацію співпраці місцевих органів державної влади та громадських організацій для удосконалення соціальної інфраструктури, необхідної для забезпечення можливості осіб з інвалідністю реалізувати своє право на працю;

- о посилення органами державної влади існуючих заходів, що спрямовані на заохочення та стимулювання роботодавців, які забезпечують роботою осіб з обмеженими можливостями та створюють належні умови для їх ефективної трудової діяльності;

- о забезпечення співпраці органів державної влади, засобів масової інформації та освітніх закладів з метою формування суспільної думки про здатність осіб з обмеженими можливостями приймати участь у суспільному виробництві на засадах правової рівності з іншими працівниками.

Література:

1. Заюков І.В., Гучок І.С.: Аналіз кількісних втрат трудового потенціалу України в умовах негативного протікання демоско-

SUMMARY

The present scientific article is devoted to the complex research of the international-legal system of disabled persons protection in labour relations. The author outlines the participation of Ukraine in the international-legal acts of the United Nations Organization and the European Council concerning the disabled persons' labor rights protection. The article also contains the analyses of the international-legal norms aimed on the disabled persons' labour protection realization on the national legislative level in Ukraine.

номічних процесів // Матеріали науково-практичної конференції «Питання сучасної науки і освіти» (12-14 липня 2012 р.)

2. Конвенція ООН «Про права інвалідів» від 13.12.2006. – Офіційний вісник України від 19.03.2010 р.

3. Конвенція МОП № 159 „Про професійну реабілітацію інвалідів” від 3.12. 1983р. - Конвенції та рекомендації МОП, К, 1997р.

4. Рекомендація МОП № 99 „Про перекваліфікацію інвалідів” від 22 червня 1955р.- Конвенції та рекомендації МОП, К, 1997р.

5. Рекомендація МОП № 168 «Щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів» від 20.06. 1983р. – Конвенції та рекомендації МОП, К, 1997р

6. Збірка договорів Ради Європи. К., Парламентське видавництво, 2000 р.

7. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. (зі змінами та доповненнями). – Голос України від 29.03.2006 р.

8. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. (зі змінами та доповненнями). – Урядовий кур'єр від 13.12.2003 р.

9. Проект Трудового Кодексу України. – Режим доступу: [www.ligazakon.ua]