

ЯЦКЕВИЧ І.І. –

старший викладач

факультету правничих наук НАУКМА

РЕАЛІЗАЦІЯ УКРАЇНОЮ ПОЛОЖЕНЬ КОНВЕНЦІЇ ООН ПРО ПРАВА ІНВАЛІДІВ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

З приєднанням до Конвенції ООН про права інвалідів від 13 грудня 2006 року та факультативного протоколу до неї (далі – Конвенція) [1] Україна, так само як і інші країни Європи, взяла на себе низку зобов'язань щодо втілення положень Конвенції через національне законодавство та конкретні дієві заходи. Оскільки стратегічною інтеграційною метою політики нашої держави є зближення з Європейським Союзом, то на шляху її досягнення необхідним етапом є узгодження нормативно-правової бази обох сторін. Крім того, інтеграція передбачає також адаптацію певних механізмів реалізації нормативних положень.

Метою цієї статті є порівняльний аналіз виконання своїх зобов'язань Україною та ЄС, взятих на себе з приєднанням до Конвенції.

Конвенція ООН про права інвалідів – це один із чергових етапів тривалої політики міжнародно-правового захисту прав осіб з інвалідністю, зокрема їхніх соціально-економічних прав. Право на працю осіб з інвалідністю перебуває у тісному зв'язку з іншими правами, а тому його ефективна реалізація передбачає застосування комплексного підходу до виконання поставлених завдань на шляху до досягнення бажаної мети щодо трудової зайнятості тих інвалідів, які можуть і хочуть працювати. Ефективне працевлаштування людини суттєво залежить в першу чергу від її ділових якостей, за якими вона оцінюється на ринку праці, і які формуються зокрема через освіту та набуття відповідного досвіду. Так само люди з інвалідністю матимуть можливість ефективно працевлаштуватися в тому разі, коли у зможуть реалізувати своє право на відповідну професійну освіту, одержати перший досвід роботи, тощо. Разом з тим, особливістю інвалідів як суб'єктів суспільних відносин є те, що вони мають певні об'єктивні перешкоди, пов'язані зі станом їхнього здоров'я, які

заважають стати ефективним учасником в даному випадку трудових відносин. Отже, перш за все потрібно створити такі умови, за яких особи з інвалідністю мали б доступ до тих чи інших суспільних відносин.

Як зазначено у статті 1 Конвенції ООН про права інвалідів, її метою є заохочення, захист й забезпечення повного і рівного здійснення всіма інвалідами всіх прав людини й основоположних свобод, а також у заохоченні поважання притаманного їм достоїнства. Міжнародна спільнота у забезпеченні прав інвалідів має керуватися такими принципами, як: повага до людини, її гідності, самостійності, вибору та незалежності; недискримінація; повне та ефективне залучення та включення до суспільства; повага до особливостей інвалідів і прийняття їх як складової людської різноманітності та частини людства; рівність можливостей; доступність; рівність чоловіків і жінок; повага до прав дітей-інвалідів, до їх індивідуальності (стаття 3 Конвенції).

Конвенція також передбачає низку зобов'язань для держав-учасниць, зокрема: а) вживати всіх належних законодавчих, адміністративних та інших заходів для здійснення прав, що визнаються в цій Конвенції; б) вживати всіх належних заходів, зокрема законодавчих, для зміни чи скасування існуючих законів, постанов, звичаїв та підвалин, які є дискримінаційними стосовно інвалідів; в) ураховувати в усіх стратегіях і програмах захист і заохочення прав людини інвалідів; г) утримуватися від будь-яких дій або методів, які не узгоджуються із цією Конвенцією, і забезпечувати, щоб державні органи та установи діяли відповідно до цієї Конвенції; д) уживати всіх належних заходів для усунення дискримінації за ознакою інвалідності з боку будь-якої особи, організації або приватного підприємства; е) проводити або заохочувати дослідну та конструкторську розробку товарів, послуг, устаткування та об'єктів універсального дизайну (який визначено в статті 2 цієї Конвенції), пристосування яких до конкретних потреб інваліда вимагало б якомога меншої адаптації й мінімальних витрат, сприяти наявності й використанню їх, а також просувати ідею універсального дизайну під час вироблення стандартів і керівних орієнтирів; є) проводити або заохочувати дослідну та конструкторську розробку, а також сприяти наявності й використанню нових технологій, зокрема інформаційно-

комунікаційних технологій, засобів, що полегшують мобільність, обладнання та допоміжних технологій, підхожих для інвалідів, приділяючи першочергову увагу недорогим технологіям; ж) надавати інвалідам доступну інформацію про засоби, що полегшують мобільність, обладнання та допоміжні технології, зокрема нові технології, а також інші форми допомоги, допоміжні послуги та об'єкти; з) заохочувати викладання спеціалістам і персоналу, що працюють з інвалідами, прав, які визнаються в цій Конвенції, щоб удосконалювати надання гарантованих цими правами допомоги та послуг.

Безпосередньо права на працю інвалідів стосується стаття 27 Конвенції, де зокрема зазначено, що право інвалідів на працю включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку інвалід вільно вибрав чи на яку він вільно погодився, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для інвалідів. Держави-учасниці забезпечують і заохочують реалізацію права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом ужиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на таке: 1) заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості; 2) захист прав інвалідів нарівні з іншими на справедливі й сприятливі умови праці; 3) забезпечення того, щоб інваліди могли здійснювати свої трудові й профспілкові права нарівні з іншими; 4) надання інвалідам можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання; 5) розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування інвалідів та просування їх по службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи; 6) розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи; 7) наймання інвалідів у державному секторі; 8) стимулювання наймання інвалідів у приватному секторі; 9) забезпечення інвалідам розумного пристосування робочого місця; 10) заохочення набуття інвалідами досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці; 11) заохочення програм професій-

ної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для інвалідів.

Держави-учасниці забезпечують, щоб інваліди не утримувалися в рабстві чи в підневільному становищі й були захищені на рівні з іншими від примусової чи обов'язкової праці.

З метою приведення національного законодавства щодо прав інвалідів наприкінці 2011 року було прийнято закон [2], яким внесено зміни до законів України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [3] (далі – Закон № 875-12) та «Про реабілітацію інвалідів в Україні». Внесені зміни набрали чинності з 1 січня 2012 року, а в частині забезпечення знаками доступності для інвалідів транспорту та інших об'єктів, дублювання написів на об'єктах фізичного оточення рельєфно-крапковим шрифтом, а також пристосування транспортних засобів загального користування для осіб з вадами зору і слуху – з 1 січня 2013 року.

Положення Конвенції про заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, повинні знайти своє втілення у національному законодавстві держав-учасниць. Аналіз чинного законодавства України дає підстави визначити головною стратегією антидискримінаційної політики у сфері праці осіб з інвалідністю в Україні проголошення їхніх прав на працю нарівні з іншими з метою гарантування забезпечення рівного ставлення до людей з інвалідністю та реалізації ними прав людини.

З цією метою було внесено відповідні зміни до законодавства щодо заборони дискримінації за ознакою інвалідності (ст. 2 Закону № 875-12). Важливо, щоб ця заборона була дієвою для усіх сфер життєдіяльності, в тому числі у сфері праці, на всіх етапах роботи: найму, кар'єрного зростання, звільнення з метою подолання небажання роботодавців приймати на роботу людей з інвалідністю. Зокрема у статті 11 Закону України «Про зайнятість населення» [4] (далі – Закон № 5067) зазначено, що держава гарантує право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Там само вказано, що не вважається дискримінацією додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. Так, не вважається дискримінацією надання додаткових гарантій працевлаштування інвалідів, які не

досягли пенсійного віку, оскільки згідно з положеннями ст. 14 Закону № 5067 інваліди відносяться до таких категорій.

Позитивним кроком, на наш погляд, є законодавче положення, що терміни «дискримінація за ознакою інвалідності», «розумне пристосування», «універсальний дизайн» розуміються у значенні, наведеному в Конвенції. Принагідно слід зазначити, що в статті першій Закону № 875-12 зазначено, що інваліди володіють усією повнотою прав і свобод, закріплених як національним законодавством, так і міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Отже, ці положення прямо інкорпорується в національне законодавство.

В чинному законодавстві про права інвалідів передбачено притягнення до юридичної відповідальності винних осіб за порушення прав інвалідів, зокрема у сфері зайнятості. Так, статтею 19 Закону № 875 зазначено, що керівники роботодавців юридичних осіб та фізичні особи – роботодавці у разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів (одна особа з інвалідністю на 8-25 середньооблікових працівників за рік, або 4 % від середньооблікової за рік кількості працівників понад 25 осіб), а також неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів несуть матеріальну, дисциплінарну, адміністративну чи кримінальну відповідальність (ст. 42 Закону № 875) у встановленому законом порядку. Крім того, за невиконання нормативів до роботодавця застосовуються адміністративно-господарські санкції, розмір яких становить за загальним правилом суму середньої річної заробітної плати на підприємстві, де мав би бути працевлаштований інвалід, за кожне нормативне робоче місце. Для роботодавців із середньообліковою за рік кількістю працівників від 8 до 15 осіб застосовується адміністративно-господарська санкція, яка становить половину середньої заробітної плати за рік. До правовідносин щодо стягнення адміністративно-господарських санкцій не застосовуються строки, передбачені статтею 250 Господарського кодексу України. Щоправда, адміністративно-господарські санкції не застосовуються до роботодавців, які повністю утримуються за рахунок державного або місцевого бюджетів.

Зазначене вище свідчить про поступову реалізацію положень Конвенції через внесення змін до чинного та прийняття нового законодавства про права інвалідів. Зважаючи на певні позитивні

зрушення у напрямку захисту трудових прав інвалідів, необхідно також зробити наступне:

— розробити механізм адміністративної відповідальності та введення санкцій за допущення випадків дискримінації, встановлення розміру компенсації за моральну шкоду у разі недотримання заборони дискримінації;

— сформувати правозахисну юридичну службу для захисту інтересів осіб з інвалідністю, які зазнали ущемлення своїх прав у сфері соціального захисту, і зокрема, сфері праці (систему адвокатури або інспекторів по роботі з інвалідами);

— забезпечити пріоритетність вирішення питань дискримінації у сфері праці найбільш уразливим категоріям інвалідів: жінкам-інвалідам, молоді, особам похилого віку, з тяжкими формами інвалідності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та факультативного протоколу до неї : Закон України від 16.12.2009 № 1767 // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 9. – Ст. 77.

2. Про внесення змін до деяких законів України щодо прав інвалідів : Закон України від 22.12.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №32. – Ст. 381

3. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991, № 875-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067 // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.