

2, 4 частини першої статті 355 ЦПК України, за II півріччя 2017 р. URL: https://protocol.ua/ua/visnovki_verhovnogo_sudu_ukraini_vikladeni_v_postanovah_priynyatih_za_rezultatami_rozglyadu_sprav_iz_pidstav_peredbachenih_punktami_1_2_4_chastini_pershoi_statti_355_tspk_ukraini_za_ii_pivrichchya_2017_r/

*Невінчана Валерія Костянтинівна
студентка першого року навчання
магістерської програми «Право»
факультету правничих наук
Національного університету
«Києво-Могилянська академія»*

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: АКТУАЛЬНИЙ СТАН, МОЖЛИВІ ЗМІНИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Не піддається ніяким сумнівам важливість доступу до трудової діяльності, адже можливість бути частиною соціуму і реалізація власного потенціалу мають ключові значення для кожної людини. Що ж стосується осіб з певними вадами здоров'я, то для них праця – це ще й матеріальна самостійність, шанс самоствердитись, віднайти сенс життя, знов мати цілі і почати відчувати себе необхідною складовою суспільства. Саме тому на сьогоднішній день право на працю визначається одним з найважливіших прав, закріплених у Конституції України [1, с. 282].

Однак навіть такий обсяг нормативного підґрунтя, на жаль, не виключає перешкод для працевлаштування осіб з розладами здоров'я. Не можемо не відзначити деякі з них:

- першою і найголовнішою проблемою – є усталена думка соціуму і роботодавців в тому числі, що особи з інвалідністю не здатні до продуктивної праці і завдають більше клопоту, аніж результату;

- геть мала кількість робочих місць у певному населеному пункті, де мешкає особа. Різна кількість пропозицій працевлаштування різниться залежно

від області/регіону/міста, а тому ставить людей у нерівне становище. Загалом, віддаленість місця роботи від житла відіграє ключову роль для особи з обмеженими можливостями самостійного переміщення;

- абсолютно невідходяща форма праці, адже зазвичай вакансії створюються штучно і зовсім не відповідають можливостям людини;

- висновок МСЕК значно звужує перспективи робітника з інвалідністю, адже вказує лишень коло допустимих робіт для особи, залишаючи поза увагою набагато більший шматок дозволених форм роботи. Через це, роботодавці не можуть порушувати законодавство і взяти на роботу особу з інвалідністю на посаду, що не зазначена в індивідуальній програмі реабілітації. Логічніше було б, звичайно, вказувати недопустимі види робіт, а не навпаки;

- останнє, але не менш важливе, – це ставлення самих працівників, адже отримавши безліч відмов і розчарувавшись у пошуках роботи, люди не очікують нічого хорошого. Саме тому й зникає мотивація, прогресує усамітнення і соціальна дезадаптація [2, с. 168-169].

Останній пункт тісно пов'язаний з необізнаністю осіб щодо гарантованих їм законом прав. Зокрема, слід наголосити на найважливіших з них:

- згідно зі ст. 26 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи [3];

- відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 55, ч. 4 ст. 63 та ч. 2 ст. 172 КЗпП України залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається [3];

- відповідно до ст. 9 Закону України «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 або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності ¹ [4];

- Законом України «Про відпустки» (а саме статтями 6 та 25) особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів [5].

На практиці проблема непрацевлаштованості виглядає трохи інакше, адже дуже часто особи з інвалідністю просто не звертаються до центру зайнятості і тому роботодавці просто не в змозі виконати необхідний норматив (відповідно до ст. 18 та 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні») і справа тут зовсім не в небажанні це робити. Щодо цієї позиції нещодавно висловився Касаційний адміністративний суд Верховного Суду [9]. У своїй постанові Суд звернув увагу на те, що «...обов'язок підприємства щодо створення робочих місць для осіб з інвалідністю не супроводжується його обов'язком підбирати і працевлаштовувати таких осіб на створені робочі місця. Такий обов'язок покладається на органи працевлаштування, що перелічені в частині першій статті 18 Закону № 875-ХІІ». Тобто, як зазначає суд: «Підприємство не несе відповідальності за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, якщо воно вжило необхідних заходів по створенню для них робочих місць, зокрема, створило робочі місця для таких осіб та своєчасно, достовірно, в повному обсязі проінформувало відповідні установи, але фактично не працевлаштувало особу з інвалідністю з причин незалежних від нього: відсутність осіб з інвалідністю, їх відмова від працевлаштування на підприємство, бездіяльність державних установ, які повинні сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю».

Задля якісного реформування законодавства варто неодмінно звернутись до зарубіжного досвіду. До прикладу, у Швеції задіяно до праці 68% осіб з інвалідністю, що є підставою звернути увагу на досвід цієї країни. Як пише

¹ Зазначена гарантія стосується працівників, з якими стався нещасний випадок на виробництві, яка діє ДО встановлення стійкої втрати працездатності (інвалідності). Тобто ця гарантія стосується загального, а не лише спеціального суб'єкта – працівників з інвалідністю.

Оксана Трюхан у своїй статті: «Уряд стимулює роботодавців не наданням податкових пільг підприємствам, а виплатою індивідуальних дотацій на кожну працевлаштовану особу з інвалідністю. Роботодавець або приватна особа, в тому числі з інвалідністю, може отримати до 100 тисяч крон на рік на необхідне для трудової діяльності обладнання» [6, с. 256]. Найбільш позитивним та дієвим вважаємо досвід Бельгії, де соціальні служби роблять усе, аби належним чином проінформувати соціум, у тому числі й осіб з інвалідністю, членів їх сімей і роботодавців щодо доступу до отримання різного роду допомоги. Також органи соціального захисту інформують громадськість про існування різних служб для допомоги людям з вадами здоров'я. Як зазначає В. А. Оверчук: «Багато інформації щодо процедури отримання статусу інваліда, соціальних пільг, можливостей працевлаштування, корисних контактів знаходиться на спеціально створених сайтах соціальних служб» [7, с. 15].

Загалом, вважаємо за потрібне запозичити досвід європейських розвинутих держав, а саме:

- змінити примус на заохочення створювати додаткові робочі місця для осіб з інвалідністю. Замість відшкодування ЄСВ, було б краще компенсувати частину заробітної платні такого працівника, або ж за рахунок держави обладнати робоче місце;

- доцільно було б, звичайно, змінити ставлення суспільства (в тому числі роботодавців) до осіб з вадами здоров'я, адже наявність стереотипів – одна з найголовніших проблем сьогодення. Серед найпоширеніших упереджень, можна виділити: побоювання роботодавців, що інвалідність особи спричинить неякісне виконання трудових зобов'язань, постійну відсутність на робочому місці, непомірно дороге переобладнання робочого місця. З огляду на це необхідно проводити регулярні кампанії, підвищувати обізнаність суспільства та спростовувати усі здогадки та міфи про працездатність осіб з вадами здоров'я;

- потрібно також розвивати антидискримінаційне законодавство, посилювати реабілітацію та професійно-технічне навчання осіб з інвалідністю задля найкомфортнішого для них повернення у нормальне суспільне життя.

Наразі Україна знаходиться в процесі реформування законодавства, адже взяла на себе зобов'язання створити суспільне середовище рівних можливостей для осіб з інвалідністю та інтегрувати їх у суспільне життя. У 2020 році закінчилась Державна цільова програма “Національний план дій щодо реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю” на період до 2020 року”, яка була затверджена постановою КМУ від 01.08.2012 № 706 на виконання вимог Конвенції ООН. На сайті Міністерства соціальної політики України у серпні 2021 року було розміщено Заключний звіт про результати виконання Державної цільової програми. За усі роки була проведено реформування законодавства, зокрема замінено дискримінаційні визначення „інвалід” і „інваліди” на „особа з інвалідністю” та „особи з інвалідністю”. Більше того, як зазначається на веб-порталі Міністерства соціальної політики України: «Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 07.04.2021 № 285-р затверджено Національний план дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року» [10]. Загалом планується кардинально змінити ставлення до осіб з вадами здоров'я та їх становище у суспільстві на краще.

У затвердженому Національному плані дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року плануються, зокрема, такі дії, які стосуються саме працівників-осіб з особливим потребами:

- проведення інформаційних кампаній, спрямованих на підвищення рівня обізнаності громадян та представників засобів масової інформації про права і можливості осіб з інвалідністю та зменшення стереотипів щодо них;

- забезпечення ефективного доступу осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення на рівні з іншими особами до об'єктів громадського і цивільного призначення, благоустрою, транспортної інфраструктури, дорожнього сервісу, транспорту та інформації;

- проведення заходів з підвищення рівня обізнаності серед роботодавців державного та приватного секторів з метою зміни негативних усталених стереотипів щодо осіб з інвалідністю, особливо на ринку праці, підвищення рівня їх обізнаності з питань недопустимості трудової дискримінації стосовно осіб з інвалідністю, зокрема жінок з інвалідністю, та висвітлення важливості забезпечення принципу інклюзивності у сфері зайнятості;

- розроблення заходів щодо заохочення та підтримки працевлаштування та зайнятості на ринку праці осіб з інвалідністю, зокрема з інтелектуальними та психічними порушеннями;

- проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній для популяризації працевлаштування осіб з інвалідністю, підвищення рівня поінформованості та боротьби із стигматизацією і стереотипами, з якими стикаються особи з інвалідністю, зокрема на робочому місці [8].

Наразі також очікує свого розгляду Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю № 5344 від 07.04.2021. Автори пропонують ряд змін, зокрема, щодо вибіркового підходу до працевлаштування осіб з інвалідністю перших груп, іншого способу квотування робочих місць для працевлаштування людей з особливостями здоров'я, тощо. Однак, вважаємо не всі законодавчі ініціативи вдалими, а саме:

- пропонується (відповідно ст. 18 Закон України „Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”) підбирати робоче місце для особи «на підприємстві, установі та організації, у фізичної особи-підприємця, де працювала особа *«до настання інвалідності»* замість *«де настала інвалідність»*. Беззаперечно, це надає більше гарантій працівнику, однак якщо особа отримала травму, результатом якої стала інвалідність, поза межами робочого місця, то чому це повинно відображатись на підприємстві, яке, до прикладу, не має можливості / ресурсів переобладнати місце роботи абощо;

- у ст. 17 вищезазначеного Закону пропонується замінити обов'язок роботодавця, що передбачає підготовку робочого місця для працівника, а саме

«адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю» на здійснення заходів з «розумного пристосування». Така норма є досить розпливчастою, коли для гарантування права на працевлаштування необхідні чіткість та зрозумілість дій для облаштування робочого місця особи з інвалідністю;

- також не відповідає загальним тенденціям сучасності й зміна до ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», адже обмежує можливість особи працювати вдома лише якщо вона за станом здоров'я не має змоги працювати на підприємстві. Чинна ж редакція не має такого уточнення, і ми вважаємо це правильним, адже у людини можуть скластися різні життєві обставини за яких вона не має можливості працювати саме на робочому місці;

- загалом, позитивним є впровадження «цільової фінансової санкції», замість адміністративно-господарських санкцій, адже норма урівнює в обов'язках усі підприємства. Тобто наразі на бюджетні установи не поширюється норма щодо сплати адміністративно-господарських санкцій відповідно до Господарського кодексу України, однак ініціатива авторів законопроекту передбачає запровадження справедливого підходу щодо відповідальності за невиконання встановленої квоти;

- також пропонується запровадити електронну форму звіту про працевлаштування осіб з інвалідністю та створити певний механізм прийому на роботу та проведення конкурсу на державні посади осіб з певними вадами здоров'я.

Вважаємо, що спроба осучаснити законодавство та надати більше гарантій особам з інвалідністю є, неодмінно, позитивною, однак законопроекту не вистачає комплексності та впровадження реальних дій щодо підтримки вразливого прошарку населення. Законотворцям необхідно налагодити постійний діалог влади з суспільством, а саме представниками організацій осіб з інвалідністю. І тільки на основі ретельного вивчення і врахування потреб

людей можна говорити про предметну та ефективну зміну законодавства і дійсну, а не ілюзорну, підтримку громадян.

Список використаних джерел:

1. Неведрова Н. В. «Проблеми працевлаштування людей з інвалідністю в Україні» // Тези доповідей XVII міжнародної науково-практичної конференції / Актуальні проблеми працевлаштування. Київ, 2017. С. 282-284.

2. Оверчук В. А. «Чинники впливу і показники працевлаштування осіб з інвалідністю за сприяння державної служби зайнятості» // Науковий погляд: економіка та управління. 2019. № 63. С. 166-172.

3. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971, №322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992, №2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

5. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996, №504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

6. Трюхан О. А. «Захист трудових прав осіб з інвалідністю в зарубіжних країнах: досвід для України» // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / Донецький національний університет імені Василя Стуса. Хмельницький, 2019. С. 254-262.

7. Оверчук В. А. «Міжнародний досвід у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю» // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018 (Випуск № 22, частина 3). С. 14-17.

8. Про затвердження Національного плану дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.04.2021 № 285-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/285-2021-p#Text>

9. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного суду від 03.11.2021 по справі № 360/1849/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100823819>

10. Міністерство соціальної політики України «Реалізація норм Конвенції про права осіб з інвалідністю». URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Realizaciya-norm-Konvencii-pro-prava-osib-z-invalidnistyu.html>