

ПРАВО НА ПРАЦЮ ОСОБИ ЗІ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

Право на працю належить до невід'ємних і невідчужуваних природних прав людини, яким вона володіє з моменту народження й до смерті, і від нього не можна відмовитись. Держава лише закріплює це право, охороняє його і створює умови для реалізації. Воно розкривається через такі принципи трудового права, як свобода праці, заборона примусової праці тощо. Дослідженню окремих аспектів цієї проблеми приділяли увагу такі науковці, як Н.Б. Болотіна, І.Я. Кисельов, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Право на працю – це забезпечена законом можливість людини заробляти собі на життя трудом, який вона вільно обирає або на який вільно погоджується. Цьому праву відповідає обов'язок держави створювати умови для повного здійснення людьми права на працю, гарантувати їм рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного

навчання, підготовки й перепідготовки кадрів згідно із суспільними потребами [13, с. 123].

За часів СРСР у науковій юридичній літературі воно розглядалося як право, володіти яким могли тільки працездатні люди. Зокрема, деякі правники вказують на те, що це право кожного працездатного члена суспільства на отримання гарантованої роботи з оплатою праці згідно з її кількістю та якістю. Загальноновизнаним у тогочасній науці трудового права також було положення, за яким право на працю й обов'язок працювати виступають об'єктивно необхідними і взаємодоповнюючими категоріями, що характеризують правовий статус громадян. Свого часу А.Ю. Пашерстник писав, що ці обидва поняття взаємопов'язані, хоча й не тотожні. Якщо правом на працю володіють усі працездатні громадяни СРСР, то юридичний обов'язок працювати мають не всі, наприклад, не зобов'язані працювати інваліди й особи, які

досягли пенсійного віку [11, с. 30].

Розглядуване право вперше було проголошено і визнано на міжнародному рівні в 1948 р. у Загальній декларації прав людини. І хоча вона не містить тлумачення змісту цього права, однак аналіз її ст. 23 дає підстави віднести до його елементів (а) вільний вибір роботи, (б) захист від безробіття та (в) право на справедливі і сприятливі умови праці [3, с. 476, 477]. Кожен індивід без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. При цьому така оплата має бути справедливою, яка забезпечувала б гідне людини існування для неї самої та її сім'ї. За необхідності оплата праці повинна доповнюватися іншими засобами соціального захисту [5, с. 42].

У теорії трудового права загальноприйнятим є розмежування права на працю в широкому і вузькому розумінні. Право на працю інваліда в широкому значенні слід розглядати як право індивіда – члена суспільства, як право особистості. Декларація про права інвалідів, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 9 грудня 1975 р., наголошує, що ці громадяни мають такі ж громадянські й політичні права, що й інші особи. Перш за все інваліди мають право на економічний і соціальний захист, а та-

кож на задовільний рівень життя. Відповідно до своїх можливостей вони мають право отримувати й зберігати за собою робоче місце, займатися корисною діяльністю, бути членами профспілкових організацій. При цьому у п. 8 цього міжнародного документа зауважується, що інваліди мають право на те, щоб їх особливі потреби бралися до уваги при економічному й соціальному плануванні. Отже, Декларація вказує, що право інвалідів на працю варто розглядати й у вузькому смислі даного поняття [4].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права закріплює право кожного на працю, свободу вибору місця роботи, що забезпечує достатню винагороду, на справедливі й нормальні умови праці й на захист своїх економічних і соціальних інтересів. Відповідно, держава приймає на себе певні зобов'язання щодо зазначених прав, забезпечує політику повної зайнятості та ін. [7].

13 грудня 2006 р. було прийнято ще один міжнародний акт – Конвенцію про права інвалідів, яка закріплює право таких людей на працю нарівні з іншими, що включають і право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку інвалід вільно обрав або на яку він вільно погодився. Державам належить забезпечувати й заохочувати ре-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

алізацію права на працю шляхом (а) заборони дискримінації за ознаками інвалідності, (б) захисту прав інвалідів нарівні з іншими правами, а також (в) створення сприятливих умов праці. На жаль, ця Конвенція станом на 13 січня 2009 р. ще не ратифікована Україною, що створює серйозні перепони для належної реалізації прав інвалідів у царині праці [6].

Одним із основних нормативно-правових актів, на який спираються у своїй діяльності спілки інвалідів, є Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1993 р. Політичну й моральну їх основу склали Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права, Міжнародний пакт про громадянські й політичні права, Світова програма дій щодо інвалідів та інші міжнародні гуманітарні конвенції [9, с. 39].

Світова програма дій щодо інвалідів, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 3 грудня 1982 р., сформулювала основні напрями дій світової співдружності щодо попередження інвалідності, відновлення працездатності з метою забезпечення якомога повнішої участі цієї категорії громадян у професійно-трудовай діяльності й соціальному житті. Між-

народна організація праці в Конвенції «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» від 20 червня 1983 р., № 159 (ратифікованій Законом України від 6 березня 2003 р., № 624-IV [2; 2003. – № 2. – Ст. 175]), вказує на обов'язок держави розробляти, здійснювати й періодично переглядати національну політику у сфері зайнятості та професійної реабілітації інвалідів, що забезпечує їм можливість отримати, зберігати підходящу роботу й просуватися по службі. Така політика повинна будуватися на принципі рівних можливостей працюючих інвалідів і ставлення до них і працівників у цілому. Спеціальні позитивні заходи, спрямовані на забезпечення цих вимог і ставлення до них, не вважаються дискримінаційними щодо інших працівників [8, с. 41-59].

Діяльність держави стосовно інвалідів виявляється у створенні правових, економічних, політичних, соціально-побутових і соціально-психологічних умов для задоволення їх потреб у відновленні здоров'я, матеріальному забезпеченні, потужній трудовій і громадській діяльності. Соціальний захист інвалідів з боку держави полягає в наданні грошової допомоги, необхідних засобів пересування, протезування, орієнтації і сприйняття інформації, пристосова-

ного житла, у встановленні опіки або стороннього догляду, а також пристосуванні забудови населених пунктів, громадського транспорту, засобів комунікацій і зв'язку до особливостей інвалідів [2; 1991. – № 21. – Ст. 252].

Працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю в Україні здійснюють переважно органи соціального захисту, органи виконавчої влади, служба зайнятості та ін. Людям з особливими потребами пропонуються робочі місця на підприємствах, в установах, організаціях зі звичайними умовами роботи або на спеціалізованих підприємствах (дільницях). Що стосується підприємств із звичайними умовами, то інвалідів влаштовують на заброньовані робочі місця згідно зі встановленими квотами. Так, відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, цей норматив становить

одне робоче місце. 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 не допускаються, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю чи безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню його здоров'я [2; 1991. – № 21. – Ст. 252].

Забезпеченню зайнятості інвалідів активно сприяє Фонд соціального захисту інвалідів (далі – Фонд), який за цільовим призначенням надає фінансову допомогу підприємствам різних форм власності на створення нових і збереження існуючих робочих місць для даної категорії громадян. Безпроцентні позики допомагають виживати підприємствам, де чисельність інвалідів становить не менше 50 % від усіх працюючих. Це в основному підприємства, що підпорядковані громадським організаціям. Кошти самого Фонду формуються за рахунок бюджету й відрахувань з тих підприємств, де не виконуються встановлені квоти працевлаштування інвалідів.

У нинішніх складних соціально-економічних умовах,

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

коли в Україні чисельність зареєстрованих незайнятих громадян з року в рік зростає, гостро стоїть проблема зайнятості й працевлаштування інвалідів. Надзвичайно складні проблеми працевлаштування інвалідів створює глибока економічна криза, зростання відкритого й прихованого безробіття.

Працевлаштування інвалідів є комплексним явищем, що об'єднує заходи, які включають і підготовку до праці, і працевлаштування. Спочатку медико-соціальна експертна комісія встановлює факт втрати працездатності, її причину, групу інвалідності, визначає можливі види й умови праці. Потім відбувається необхідне лікування, що поєднується, як правило, з трудовою терапією і професійним навчанням інвалідів, які не мають спеціальності. Тільки після цього з'являється можливість працевлаштувати інваліда, зокрема, підібрати йому рекомендовану медичною комісією роботу й забезпечити прийом на роботу.

Працевлаштування інвалідів – важлива складова частина комплексу заходів по створенню для них найбільш сприятливих умов, що забезпечують посильну їх участь у суспільно корисній праці. Воно передбачає сприяння органів держави й громадських організацій у наданні ін-

валідам роботи згідно зі станом їх здоров'я, кваліфікації, особливих нахилів. Деякі вчені справедливо зазначають, що працевлаштування інвалідів є складовою єдиної державної системи працевлаштування [Див.: 12, с. 41-44].

Працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю виступає одним з основних напрямків соціальної політики держави у сфері соціального забезпечення. Держава прагне поєднати інтереси всього суспільства й інваліда. Залучаючи інваліда до суспільно корисної праці, держава надає йому можливості отримувати додаткове джерело доходів, що є дуже суттєвим на сьогодні. Інакше кажучи, працевлаштування інвалідів, будучи важливим видом соціального забезпечення, не тільки сприяє покращанню матеріального становища й реалізації ними свого конституційного права на працю, й виконує завдання залучення до суспільного виробництва додаткових трудових ресурсів [1, с. 115]. Для виконання цього важливого завдання необхідно також зробити акцент на фінансово-економічній заінтересованості роботодавця у наймі інвалідів, щоб розширити зайнятість цих осіб на підприємстві зі звичайними умовами праці. Адже постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р., № 70 запро-

ваджує чи не єдиний на цей час заохочувальний захід для підприємств створювати робочі місця для осіб з обмеженими фізичними можливостями шляхом надання цільової позики на 3 роки для створення робочих місць для них [10; 2007. – № 8. – Ст. 282].

Але рівень зайнятості інвалідів в Україні порівняно з європейськими країнами залишається невисоким. Це зумовлено такими чинниками, як соціально-економічне становище в країні, недосконалість національного законодавства, незадовільна виконавча дисципліна

суб'єктів господарювання щодо працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю. Чималу роль відіграють також особистісні чинники. Йдеться про соціально-психологічну дезадаптацію й незадовільну професійно-трудова мотивацію. Однак варто зазначити, що у сфері правового забезпечення існуючі проблеми пов'язані перш за все не з якістю вітчизняної нормативно-правової бази, а з недосконалістю механізмів її застосування й додержання вимог законодавства з боку компетентних органів державної влади.

Список літератури: 1. Андріїв В.М. Забезпечення зайнятості та працевлаштування інвалідів у контексті європейської інтеграції України // Вісн. Запорізьк. нац. ун-ту. – 2006. – № 2. – С. 115-118. 2. Відомості Верховної Ради України. 3. Всеобщая декларация прав человека // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 39-42. 4. Декларация о правах инвалидов от 9 декабря 1975 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2000. – С. 341, 342. 5. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с. 6. Конвенция про права інвалідів (ООН) // Юрид. вісн. України. – 2007. – № 14. – Ст. 263. 7. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах // Международное публичное право: Сб. документов. – М.: Изд-во БЕК, 1996. – Т.1. – С. 467-470. 8. Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП. – К.: Основа, 1997. – Т. 2. – 440 с. 9. Мосціпан О. Відстоювати права інвалідів // Соціальний захист. – 2000. – № 6. – С. 38-42. 10. Офіційний вісник України. 11. Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву. – М.: Изд-во АН СССР, 1951. – 230 с. 12. Сташків Б. І. Професійна реабілітація інвалідів // Соціальний захист. – 2001. – № 1. – С. 41-44. 13. Усенко Т. В. Особливості правового регулювання працевлаштування інвалідів в Україні // Право і безпека. – 2006. – № 2 (№ 5/2). – С. 122-125.

Надійшла до редакції 29.09.2008 р.