

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.400387>

© Кесада Татаринова В.Л., 2016

В.Л. Кесада Татаринова

ІНВАЛІД АБО ОСОБА З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ: ТРУДО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Анотація. Автор розкриває співвідношення понять «інвалід» та «особа з обмеженими можливостями» у сенсі застосування цих категорій у науці трудового права. Вказується, що термін «інвалід» за своєю етимологією передбачає ізоляцію людини, її маргіналізацію відносно реалізації права на працю, що недопустимо в соціальній, правовій та демократичній державі, якою є Україна. Автор констатує, що для трудового права поняття «особа з обмеженими можливостями» є більш прийнятним. Адже означене тлумачення особи, яка через життєві обставини втратила у тій чи іншій мірі фізіологічний рівень працездатності, передбачає включення такої особи до соціально-трудових відносин та зумовлює диференціацію правового регулювання праці цієї категорії осіб у напрямку їх максимальної інтеграції до суспільно-корисної праці.

Ключові слова: інвалід, особа з обмеженими можливостями, працевлаштування, зайнятість, диференціація.

Аннотация. Автор раскрывает соотношение понятий «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями» в смысле применения этих категорий в науке трудового права. Указывается, что термин «инвалид» по своей этимологии предусматривает изоляцию человека, его маргинализацию относительно реализации права на труд, что недопустимо в социальном, правовом и демократическом государстве, которым является Украина. Автор констатирует, что для трудового права понятие «лицо с ограниченными возможностями» является более приемлемым. Ведь обозначенное толкование лица, которое из-за жизненных обстоятельств потеряло в той или иной мере физиологический уровень трудоспособности, предусматривает включение такого лица в социально-трудовае отношения и предопределяет дифференциацию правового регулирования труда этой категории лиц в направлении их максимальной интеграции в общественно-полезный труд.

Ключевые слова: инвалид, лицо с ограниченными возможностями, трудоустройство, занятость, дифференциация.

Anotation. The author reveals the relationship between the concepts «disability» and «person with disabilities» in terms of the application of these categories in the science of labor law. It is claimed that the term «disabled» by its etymology implies isolation of people, their marginalization regarding the right to work, which is unacceptable in the social, legal and democratic state, which is Ukraine. The author states that for labour law the term «person with disabilities» is more appropriate. For definitions of the interpretation of the person who through circumstances of life lost in one way or another physiological measure the level of efficiency, provides for the inclusion of such individual to industrial

relations and causes the differentiation of legal regulation of labour this category of people towards their maximum integration in socially useful work.

Keywords: disability, person with disabilities, placement, employment, differentiation.

Постановка проблеми. Із часів прийняття Загальної декларації прав людини у 1948 р. ідея приналежності прав людини всім без винятку проникнула не тільки у правосвідомість мільйонів людей по усьому світу, але одержала широке визнання та закріплення у безлічі міжнародно-правових і конституційних актах практично всіх держав світу. Однак очевидною є складність забезпечення як повсюдного дотримання прав людини, так і відносно окремих соціальних груп населення. Саме тому після розробки міжнародних актів універсального характеру пріоритетна увага стала приділятися окремим групам прав і поширенню всього різноманіття прав людини на групи, які потребують особливого правового захисту. Одним з найважливіших завдань сучасного суспільства є розробка стратегій для суб'єктивного та незалежного життя інвалідів. Ці стратегії повинні ґрунтуватись на гарантуванні інвалідам дотримання прав людини, а не орієнтувати їх на пасивне пристосування до навколишнього світу.

Сьогодні потрібна протидія дискримінації та соціальній ізоляції інвалідів і створення механізмів вирівнювання їхніх шансів, насамперед, у сфері працевлаштування. Одним з таких кроків є поступова заміна у міжнародному праві та національному законодавстві терміна «інвалід» на «особа з обмеженими можливостями». На перший погляд, це близькі категорії, однак вони наповнені різним змістом, і тому потребують дослідження з урахуванням перспектив розвитку вітчизняного трудового права у бік його гуманізації.

Формулювання мети статті. Автор має на меті розкрити співвідношення понять «інвалід» та «особа з обмеженими можливостями» у сенсі застосування цих категорій у науці трудового права.

Виклад основного матеріалу статті. У Словнику іншомовних слів «інвалідність» (від лат. *invalidus* – безсилий, слабкий) визначається як «нездатність людини працювати за своєю професією чи взагалі внаслідок захворювання або вродженого дефекту розвитку» [1, с. 380]; за тлумаченням Юридичного словника, інвалідність визначається як «посвідчення медичним органом стану здоров'я, за якого громадянин через хронічне захворювання чи анатомічні дефекти, які спричиняють стійке, незважаючи на лікування, порушення

функцій організму, змушує припинити професійну діяльність або може працювати в разі значних змін у звичайних умовах їх праці» [2, с. 256–257]; за Енциклопедичним словником медичних термінів, інвалідність розглядається як «стійка, тривала або постійна втрата працездатності чи значне її обмеження, що викликане хронічним захворюванням, травмою або патологічним станом» [3, с. 411]; за Оксфордським словником, інвалід трактується як «той, хто має недолік, внаслідок якого його здатність до функціонування є меншою за нормальну» [4]. Як науковий термін дефініція «інвалід» використовується у соціальній педагогіці і характеризує особу, яка «через обмеження життєдіяльності з причин фізичних, сенсорних або розумових недоліків потребує соціальної допомоги, підтримки та захисту» [5].

Одним з перших правових визначень інваліда у міжнародному праві стало поняття, наведене у Декларації про права інвалідів. Згідно з положенням цієї Декларації, «інвалід – це будь-яка особа, яка не може повністю або частково самостійно забезпечити потреби для нормального життя через вади її фізичних та розумових здібностей, набуті з народження чи у процесі життя» [6]. Конвенція Міжнародної організації праці № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» містить близьке за змістом визначення: «інвалід – особа, можливості якої одержувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженим фізичним або психічним дефектом» [7]. У цих обох міжнародних актах акцент зроблений на інвалідність людини, її «нездатність», «безсилість», «залежність» у порівнянні з «нормальними здоровими людьми».

Означеною концепцією прямувало вітчизняне законодавство. Відповідно до Законів України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та «Про реабілітацію інвалідів в Україні» інвалідом визнається «особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити соціальний захист» [8, 9].

У свою чергу, з середини 70-х рр. ХХ ст. у зарубіжних правових дослідженнях слово «інвалід» майже не вживається. Вважається, що воно «принижує людську гідність, підкреслює нездатність особистості до повноцінного життя, виконання своїх соціальних і біологічних функцій» [10, с. 7]. Сьогодні застосовується словосполучення «people with disabilities», тобто люди з обмеженими можливостями. У вітчизняних соціологічних дослідженнях визнача-

ється, що це «особа з вродженими чи набутими стійкими розладами функцій організму, що потребує допомоги для здійснення повноцінної життєдіяльності, розвитку та інтеграції у суспільство» [11], що підкреслює не лише стан здоров'я означеної категорії населення, а й наголошує на необхідності її розвитку та формування відчуття повноцінності.

Такий підхід знаходить відображення у преамбулі Конвенції ООН про права інвалідів, де поняття «інвалідність» розглядається як таке, що «еволюціонує, і є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми з порушенням здоров'я, середовищними бар'єрами, що заважає їх повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими» [12]. Принциповим моментом для розуміння нового підходу до інвалідності є взаємодія з «середовищними бар'єрами». Автори Конвенції виходили із твердження, що не інвалід непристосований до нормального соціального та фізичного середовища, а фізичне й соціальне оточення містить бар'єри, що перешкоджають нормальному життю інваліда та ефективній реалізації його прав. І хоч Конвенція не використовує поняття «люди з обмеженими можливостями», вона дає загальне уявлення про категорії інвалідів і вказує сфери, у які потрібно внести зміни, щоб особи з обмеженими можливостями успішно могли реалізовувати свої права.

На початку XXI ст. Міжнародна організація праці активно розпочала нормативно-правову діяльність із впровадження заходів по інтеграції у трудову діяльність осіб з обмеженими можливостями. У 2001 р. МОП опублікувала «Кодекс практики взаємодії з людьми з обмеженими можливостями на робочому місці», що містить у собі рекомендації з поліпшення системи професійного навчання осіб з обмеженими можливостями. Зведення практичних правил «Питання праці інвалідів», прийняте у 2001 р., доповнює ряд документів, якими керується МОП у своїй роботі із просування зайнятості осіб з обмеженими можливостями. Зведення відбиває важливі зміни, які відбулися з 1983 року у розумінні обмежених можливостей, а також у законодавстві, політиці і послугах, що стосуються людей з обмеженими можливостями.

Рекомендація МОП № 195 від 2004 р. «Про розвиток людських ресурсів» вимагає, щоб «держави-члени розробляли комплексні, скоординовані політичні заходи та програми професійної орієнтації та підготовки, тісно пов'язані із програмами зайнятості, зокрема, з допомогою державних служб працевлаштування» [13]. Крім того, ця Рекомендація закликає прагнути того, щоб національні мережі послуг, інформування та профорієнтації охоплювали своєю

діяльністю всіх людей, включаючи осіб з обмеженими можливостями. У звіті МОП від 2007 р. під назвою «Люди з обмеженими можливостями у сфері праці» підкреслювалось, що «забезпечити гідну працю для всіх, у тому числі для людей з обмеженими можливостями, – першочергове завдання МОП. Відстоюючи права та гідність осіб з обмеженими можливостями, ми розширюємо можливості людей, зміцнюємо економіку та збагачуємо суспільство в цілому» [14]. Як бачимо, у сучасних міжнародних документах основна увага концентрується на «особі», а «обмежені можливості» є другорядною характеристикою.

Варто зазначити, що й у вітчизняних нормативно-правових актах першого десятиліття XXI ст. почав використовуватися термін «особа з обмеженими фізичними можливостями» для позначення осіб зі зниженою працездатністю. Зокрема, в Указі Президента України «Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту інвалідів та проведення в Україні у 2003 році року людей з інвалідністю» поруч з терміном «інвалід» застосовуються також визначення «особи з обмеженими фізичними можливостями» та «люди з інвалідністю» [15].

Також вживання категорії «особа з обмеженими фізичними можливостями» має місце у таких нормативно-правових актах як: Постанова Кабінету Міністрів України від 4 червня 2003 р. № 863 «Про затвердження програми забезпечення безперешкодного доступу людей з обмеженими фізичними можливостями до об'єктів житлового та суспільного призначення», Указ Президента України від 1 червня 2005 року № 900/2005 «Про першочергові заходи щодо створення сприятливих умов життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2005 р. № 444-р «Про затвердження плану додаткових заходів щодо створення сприятливих умов життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями», Указ Президента України від 18 грудня 2007 р. «Про додаткові невідкладні заходи щодо створення сприятливих умов для життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями», Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 січня 2008 р. «Про додаткові заходи щодо створення сприятливих умов для життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями», Указ Президента України від 19 травня 2011 р. «Про заходи щодо розв'язання актуальних проблем осіб з обмеженими фізичними можливостями».

На жаль, сфера дії означених підзаконних нормативно-правових актів розповсюджується на освітню, житлово-комунальну, соціальну галузь, але аж ніяк не на трудову. Такі основні нормативно-правові акти з питань правового регулювання праці, як Кодекс Законів про працю, Закони України «Про охорону праці» та «Про зайнятість населення», у яких, насамперед, мали б відбутись зміни відповідно до сучасних тенденції у відношенні осіб з обмеженими можливостями, навіть не містять цього поняття. Лише Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [16] у п. 12 ч. 1 ст. 34 згадується про осіб з обмеженими можливостями щодо їх працевлаштування, створення спеціальних робочих місць, організації їх професійної підготовки та компетенції у цих питаннях органів місцевого самоврядування.

І справа не в тому, що чинне трудове законодавство лише технічно не оперує поняттям «особа з обмеженими можливостями»: воно не відображає сутнісних соціально-економічних змін, котрі відбулись у відношенні означеної категорії осіб. Так, ст. 172 КЗпП передбачає, що «у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці» [17]. А ст. 170 КЗпП закріплює, що «працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку» [17].

У змісті обох наведених норм трудового законодавства закладена ідея про неповноцінність осіб з фізичними або розумовими вадами, необхідність пом'якшення умов праці, надання легшої роботи (тобто ізоляції їх від повноцінної праці, від повноцінного залучення до трудового колективу), а не концепція створення таких виробничих умов, щоб особа з особливими можливостями могла здійснювати ту саму роботу нарівні зі здоровими працівниками.

Щодо законодавства про працевлаштування, то Закону України «Про зайнятість населення» [18] відомий єдиний механізм стимулювання прийняття на роботу осіб з обмеженими можливостями. Таким механізмом є квотування робочих місць для осіб з обмеженими можливостями у розмірі 5 відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників на підприємствах з

чисельністю штатних працівників понад 20 осіб (ст. 14) разом із компенсацією витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, котра виплачується протягом року (ст. 26). Звісно, реального стимулу наведений механізм не становить, а скоріше у черговий раз підкреслює маргіналізованість осіб з обмеженими можливостями у трудовій сфері, яких роботодавці повинні брати на роботу лише за вказівкою держави. Застарілість та неефективність цього механізму підкреслюється й тим фактом, що Закон України «Про зайнятість населення», прийнятий у 2012 р., застосовує, характеризуючи осіб з обмеженими можливостями, термін «інвалід».

Висновки. Термін «інвалід» за своєю етимологією передбачає ізоляцію людини, її маргіналізацію відносно реалізації права на працю, що недопустимо в соціальній, правовій та демократичній державі, якою є Україна. Тому для трудового права поняття «особа з обмеженими можливостями» є більш прийнятним.

Адже означене тлумачення особи, яка через життєві обставини втратила у тій чи іншій мірі фізіологічний рівень працездатності, передбачає включення такої особи до соціально-трудових відносин. Відповідно, соціальна мета, закладена у сутність поняття «особи з обмеженими можливостями», зумовлює диференціацію правового регулювання праці цієї категорії осіб у напрямку їх максимальної інтеграції до суспільно-корисної праці. Натомість прийняття правової конструкції «особи з обмеженими можливостями» видається проміжною ланкою між інвалідом та особами з особливими потребами. Правовому поняттю останньої категорії осіб будуть присвячені подальші дослідження.

Література

1. Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. – К.: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1977. – 775 с.;
2. Юридичний словник-довідник / За ред. Д. С. Шемшученка. – К.: Феміна, 1996. – 694 с.;
3. Энциклопедический словарь медицинских терминов: в 3-х т. Т. 1 / Под ред. Б.В. Петровского. – М.: Советская энциклопедия, 1982. – 464 с.;
4. Оксфордский толковый словарь по психологии / Под ред. А. Ребера. – Режим доступу: <http://vocabulary.ru/dictionary/487/word>;
5. Капська А.Й. Соціальна педагогіка: підручник; 4-те вид. виправ. та доп. / За ред. проф. А.Й. Капської. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 488 с.;
6. Декларация о правах инвалидов: провозглашена резолюцией 3447

Генеральной Ассамблеи ООН от 9 дек. 1975 г. // Международные акты о правах человека: сб. док. / Сост. В.А. Карташкин, Е.А. Лукашева. – М., 1998. – С. 341–342; **7.** Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Конвенція Міжнародної організації праці № 159 від 20.06.1983 – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_065; **8.** Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 // Відомості Верховної Ради УРСР від 21.05.1991 – 1991 р., № 21, стаття 252; **9.** Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005 // Відомості Верховної Ради України від 20.01.2006 – 2006 р., № 2, / 2-3 /, стор. 44, стаття 36; **10.** Забрамная С.Д. Ваш ребенок учится во вспомогательной школе: рабочая книга для родителей / С.Д. Забрамная. – М.: Педагогика, 1990. – 320 с.; **11.** Красномовец В.А. Инвалидность: відображення соціального явища у теоретичних поняттях у контексті людського розвитку / В.А. Красномовец // Вісник Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. – 2009. – Вип. 7. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/PORTAL/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/39.pdf; **12.** Конвенція ООН про права інвалідів. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 61/106, прийнята на шістдесят першій сесії ГА ООН 2006 року. – К.: Національна Асамблея інвалідів, 2008. – 48 с.; **13.** Про розвиток людських ресурсів: Рекомендація МОП № 195 від 17.06.2004 – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_532; **14.** Люди с ограниченными возможностями в сфере труда: цифры и факты: Доклад Международной организации труда, 2007. – Режим доступу: <http://un.by/f/file/Disability%20Factsheet%20RUS%20doc.pdf>; **15.** Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту інвалідів та проведення в Україні у 2003 році року людей з інвалідністю: Указ Президента України – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1112/2002>; **16.** Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 // Відомості Верховної Ради України від 25.06.1997 – 1997 р., № 24, стаття 170; **17.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – 17 груд.; **18.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Голос України. – 2012. – № 153–154. – 18 серп.;