



**Громадська
Синергія**

**МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ**



**УКРАЇНЬКА СТОРОНА
ПЛАТФОРМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО
СУСПІЛЬСТВА УКРАЇНА-ЄС**

**ПРАВА
ЛЮДИНИ**



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

ПРАВОЗАХИСНА ОРГАНІЗАЦІЯ «ПРАВА ЛЮДИНИ»

Брошура: «Працевлаштування людей з інвалідністю в Україні: основні проблеми та шляхи їх вирішення». – Київ 2018р

Автори: Фурсова Л.Г, Зубарський С.В.

Брошура була підготовлена за фінансової підтримки Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках грантового компоненту проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС. Зміст цієї брошури є виключною відповідальністю Громадської організації «Правозахисна організація «Права людини» і необов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

ВСТУП

Люди з інвалідністю – одна з найбільш вразливих категорій суспільства на ринку праці. Їх чисельність складає близько 2,6 млн. і цей показник постійно зростає, в тому числі через військовий конфлікт на сході країни. Працюючих людей з інвалідністю станом на 01.01.2018 року нараховується 670,1 тис. осіб, у тому числі 530,3 тис. працездатного віку.

У цій публікації наведені основні проблеми у сфері працевлаштування людей з інвалідністю, приклади, що підтверджують ці проблеми, та можливі шляхи їх вирішення. У брошурі акцентовано увагу на недоліках окремих статей Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», що стосуються питань праці людей з інвалідністю. Також звертається увага на деякі питання трудового та антидискримінаційного законодавства, яке має суттєвий вплив на працевлаштування цієї категорії осіб. Наведені у брошурі приклади, які ілюструють недоліки чинного законодавства, є реальними історіями, про які авторам цієї публікації стало відомо в межах їх роботи та спілкування з людьми з інвалідністю та роботодавцями. Збереження персональних даних, на яких наполягали люди, що розповіли про відповідні випадки, не дозволяє надати більш детальну інформацію. Запропоновані у брошурі шляхи розв'язання названих проблем носять узагальнений характер, проте більш детальні пропозиції щодо змін до чинного законодавства стали основою для проекту Закону, який розробляється громадською організацією «Правозахисна організація «Права людини» спільно із зацікавленими сторонами.

Водночас автори цієї публікації, усвідомлюючи значний вплив інших факторів на питання зайнятості, таких, як: проблеми з архітектурною та транспортною недоступністю; відсутність інформації у доступних форматах; перешкоди з отриманням освіти та засобів реабілітації, які б дозволили людині з інвалідністю вести самостійний спосіб життя тощо - в брошурі не акцентували уваги саме на цих перешкодах, оскільки вони негативно впливають не тільки на сферу зайнятості людей з інвалідністю.

Із деякими модифікаціями у національному законодавстві продовжує функціонувати заснована ще у 2001 році система працевлаштування. Характерні її риси:

- «квотування» – нормативне визначення кількості робочих місць (4%) для зайнятості осіб з інвалідністю;
- однакове ставлення на ринку праці до осіб з інвалідністю з різним рівнем втрати здоров'я;
- адміністративно-господарські санкції за невиконання «квоти», які надходять до Фонду соціального захисту інвалідів;
- використання надходжень адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць на сфері безпосередньо не пов'язані з зайнятістю – реабілітація, освіта, підтримка громадських організацій та їх культурно-просвітніх установ;

- надання допомоги підприємствам захищеної зайнятості (підприємства, засновані громадськими організаціями осіб з інвалідністю);
- надання дотацій на створення спеціальних робочих місць;
- відсутність державної підтримки зайнятості людей з інвалідністю у бюджетній сфері та осіб з інвалідністю, що займаються підприємницькою діяльністю.

1. ВРАХУВАННЯ «ТВОРЧИХ ТА ВИРОБНИЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ» ЧИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ?

Відповідно до статті 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У ситуації з людьми з інвалідністю законодавець вирішив по-іншому. Виявляється, метою забезпечення їхнього права на працю є врахування **творчих та виробничих здібностей**.¹ Дане формулювання, як успадковане з медичного підходу, може залишитись лише у підтримуваній зайнятості. Роботодавець на відкритому ринку праці потребуватиме фахівця, здібності якого відповідатимуть вимогам відповідної посади, а не шукатиме людину з інвалідністю, щоб формально виконати свій обов'язок.

Право на працю людини з інвалідністю не повинно відрізнятися від права на працю людини без інвалідності. Державі слід нівелювати бар'єри, з якими зіштовхнеться людина з інвалідністю, зокрема вжити заходів розумного пристосування, щоб вирівняти її шанси на ринку праці.

Також слід змінити підхід **«з урахуванням обмежених можливостей»** притаманного законодавству, замінивши його на **«урахування перешкод»**, що не дозволяють реалізувати право на працю.

Людина з порушеннями здоров'я не може потрапити до приміщення в якому працює не через стан здоров'я (обмежені можливості), а через недоступність цього приміщення, що є середовищною перешкодою. В разі створення у приміщенні умов безперешкодного доступу, людина потрапить до місця роботи безперешкодно, хоча стан здоров'я залишиться незмінним.

Рекомендації:

Законодавство щодо людей з інвалідністю слід привести у відповідність з антидискримінаційним та трудовим законодавством. Питання інвалідності повинні враховуватися під час напрацювання трудового законодавства, наприклад, проекту Трудового кодексу, а не розглядатись окремо, ніби наздоганяючи додані зміни.

¹ Стаття 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»

2.ОКРЕМІ ВАКАНСІЇ ЧИ РІВНІСТЬ?

Українське законодавство² визначає, що роботодавець зобов'язаний **створювати та виділяти робочі місця** для працевлаштування на них людей з інвалідністю. Такий обов'язок не відповідає нормам антидискримінаційного законодавства, яке гарантує людям з інвалідністю рівність, зокрема у сфері права на працю.

Право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю (стаття 27 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю).

Започаткувавши виробництво, роботодавець відкрив низку вакансій та оприлюднив оголошення у центрах зайнятості та у ЗМІ. Серед вакансій менеджери, інженери, фахівці. Маючи власний досвід розуміння «творчих та виробничих здібностей» осіб з інвалідністю, роботодавець виконав норму Закону та створив окремі робочі місця для їх працевлаштування – прибиральник (з інвалідністю), вахтер (з інвалідністю).

Очевидно, що оприлюднення вакансій саме з таким маркуванням зменшуватиме шанси людей з інвалідністю на посади менеджерів, інженерів.

На прийомі у консультанта одного з місцевих центрів зайнятості перебувають двоє безробітних – фахівців певної галузі.

Спілкуючись із потенційним роботодавцем та переглядаючи документи одного з безробітних, консультант запитує: «Чи потрібен Вам фахівець ... із досвідом роботи ...?» Отримавши відповідь та переглядаючи документи другого шукача роботи, консультант запитує: «А може Вам потрібен працівник з інвалідністю?»

Рекомендації:

Обов'язком роботодавців має стати створення рівних умов: при прийомі на роботу, для виконання посадових обов'язків, для просування по службі, для підвищення кваліфікації, що має передбачати вжиття заходів розумного пристосування та позитивних дій на всіх цих етапах.

Будь-які вакансії, що відкриваються роботодавцем та пропонуються Державною службою зайнятості, повинні бути відкритими для будь-якого шукача роботи, незалежно від його/її ознаки. Відкритість вакансії, однак не скасовує вимог до стану здоров'я для певних посад.

² Стаття 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»

При відборі на посаду пріоритет людині з інвалідністю може надаватися лише за умови досягнення рівних умов з кандидатом без інвалідності (освітній рівень, професійні знання, досвід роботи (за потреби), відповідні компетенції тощо). У той же час цей підхід не скасовує вимог щодо виконання 4% нормативу працевлаштування людей з інвалідністю.

3. ЧИ МОЖУТЬ РОБОТОДАВЦІ НЕ ПРАЦЕВЛАШТОВУВАТИ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ, ПРИ ЦЬОМУ НЕ СПЛАЧУВАТИ АДМІНІСТРАТИВНО-ГОСПОДАРСЬКІ САНКЦІЇ?

Далеко не всі роботодавці виконують 4% норматив працевлаштування людей з інвалідністю. Хтось не може знайти фахівця на пропоновану вакансію, когось непокоять бюрократичні процедури зі створенням робочих місць, а хтось взагалі не має бажання мати справу з людьми з інвалідністю.

За невиконання цього нормативу незалежно від причин передбачена сплата адміністративно-господарських санкцій. Проте чинне законодавство дозволяє роботодавцям у судовому порядку довести безпідставність стягнення санкцій.³

Ухвалюючи рішення у справах за позовами Фонду соціального захисту інвалідів щодо сплати адміністративно-господарських санкцій, суди досліджують, чи було вжито роботодавцем заходів для працевлаштування. Чи були створені та/чи виділені робочі місця. Чи повідомлено про наявність таких вакансій місцевому центру зайнятості.

Отже, роботодавець, який розуміється на недоліках системи та планує уникнути сплати адміністративно-господарських санкцій, створює робочі місця для людей з інвалідністю. Наприклад, відкриває такі вакансії, на які точно не будуть претендувати люди з інвалідністю, або пропонує такі умови роботи, на які вони й самі не погодяться та залишає їх незайнятими. Але при цьому подає інформацію про наявність вакансій до місцевого центру зайнятості, а також може ще для надійності подати оголошення про вакансії в місцеві газети. Цього достатньо, щоб довести суду, що такий роботодавець зробив все можливе для виконання вимог Закону.

Слід розуміти, якщо на відповідну відкриту вакансію взяти людину без інвалідності, бо роботодавцю терміново потрібен співробітник, а потрібної людини з інвалідністю не знайшлося, то в судовому порядку роботодавцю вже буде

³ Більш детально можна прочитати у публікаціях «Суди відмовили Фонду соціального захисту інвалідів у стягненні санкцій з роботодавців на суму понад 400 мільйонів гривень – інфографіка» // <http://prava-lyudyny.org/sudy-vidmovyly-fondu-sotsialnogo-zahystu-invalidiv-u-styagnenni-sanktsij-z-robotodavtsiv-na-sumu-ponad-400-miljoniv-gryven-infografika/> та «Топ-10 найдорожчих рішень судів у 2017 році за невиконання нормативу на працевлаштування людей з інвалідністю (інфографіка)» // <http://prava-lyudyny.org/top-10-najdorozhchih-rishen-sudiv-u-2017-rotsi-za-nevykonannya-normatyvu-na-pratsevlashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu-infografika/>

складніше довести, що він і справді мав намір працевлаштувати людину з інвалідністю.

На жаль, норми Закону щодо створення та виділення робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю дозволяють недобросовісним роботодавцям в судовому порядку уникати сплати адміністративно-господарських санкцій. На практиці фактично нереально відрізнити роботодавця, що справді вживав всіх можливих заходів для працевлаштування, від роботодавця, який лише використовує недоліки чинної системи. Результат – норматив не виконано і санкцій не сплачено.

Так, у 2017 році судами першої інстанції за позовами Фонду соціального захисту інвалідів про стягнення санкцій було ухвалено 577 рішень. У 66% у задоволенні позову було відмовлено. З загальної суми позовних вимог у розмірі майже 439 млн. гривень суди задовольнили лише близько 5,8%, що складає 25,34 млн. гривень.



«Згідно з Наказом №1055 від 30.12.2005 року «Про створення робочих місць для працевлаштування інвалідів на комбінаті» на підприємстві було додатково створено 1500 робочих місць для працевлаштування інвалідів. На виконання вказаного наказу було видано розпорядження №71 від 16.02.2006 року «Про організацію працевлаштування інвалідів» (а.с. 41-44)...

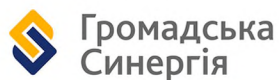
У 2016 році на Товаристві середньооблікова чисельність штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність, складала 382 особи. Кількість штатних працівників з інвалідністю, які повинні працювати на робочих місцях, створених відповідно до вимог Ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» – 997 осіб, що зазначено у Звіті про зайнятість і працевлаштування інвалідів за 2016 рік форми № 10-ПІ.

При цьому наявність робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю у 2016 році підтверджується штатними розписами структурних підрозділів підприємства.

Крім того, протягом 2016 року ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» надавав Криворізькому міському центру зайнятості звіти про наявність вакансій, складені за формою №3-ПН, в яких зазначено потребу в працівниках з інвалідністю, а також повідомляло Криворізький міський центр зайнятості про наявність актуальних вакантних робочих місць, у тому числі для працевлаштування інвалідів (а.с. 106-127)...

Як було зазначено вище, на підприємство покладено обов'язок по створенню робочих місць для працевлаштування інвалідів, а не обов'язок їх безпосереднього працевлаштування.

З урахуванням викладеного, суд приходять до висновку про відсутність підстав для застосування до відповідача адміністративно-господарських санкцій, оскільки відповідачем у повному обсязі виконано покладений на нього обов'язок щодо працевлаштування інвалідів, дотримано чинні правила здійснення господарської діяльності щодо забезпечення працевлаштування інвалідів та вжито всіх можливих заходів, спрямованих на забезпечення працевлаштування інвалідів на власне підприємство...».



Аналіз судових рішень в першій інстанції за 2017р. про стягнення адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю



Загальна сума позовних вимог

438 959 591,40 грн.

Задоволена сума позовних вимог

25 339 721,41 грн.

Інфографіка була підготовлена за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС. Зміст цієї інфографіки є виключною відповідальністю Правозахисної організації «Права людини» і необов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

4. ЧИ МОЖУТЬ РОБОТОДАВЦІ РОЗРАХОВУВАТИ НА ПІДТРИМКУ ДЕРЖАВИ?

Держава до роботодавців переважно застосовує метод «батога». Зобов'язує виконувати норматив, караючи штрафом, але практично не заохочує до його виконання.

По суті, для роботодавців на відкритому ринку праці єдиною можливістю отримати кошти для створення відповідних умов на робочому місці є дотації. Проте вони передбачені лише на створення спеціальних робочих місць. А ще особа з інвалідністю, яку такий роботодавець працевлаштує, має бути зареєстрованою у центрі зайнятості як безробітна. І навіть не зважаючи на те, що на ці цілі передбачені немаленькі кошти (від сорока до ста мінімальних зарплат), процедура отримання цих ресурсів є надскладною, що змушує роботодавців відмовлятися від співпраці з державою.

Для тих роботодавців, хто все ж наважився на отримання дотації, чекає ще одна несподіванка. Робочі місця, створені за рахунок дотації, не враховуються під час розрахунку нормативу робочих місць впродовж двох років – саме такий термін договору на отримання дотації.

Отже, роботодавці, які все ж таки беруть на роботу людей з інвалідністю, що потребують створення умов доступності, здебільшого змушені нести додаткові витрати. Враховуючи загальні проблеми архітектурної недоступності, слід розуміти, що такі витрати можуть стати надмірним тягарем.

Починаючи з 2007 року, впродовж семи років, було надано всього п'ятнадцять дотацій на створення спеціальних робочих місць.⁴

“ «Перш за все, це архітектурна доступність. Моя компанія винаймає частину приміщень у великому бізнес-центрі, який достатньо новий. Але для людей з інвалідністю нічого не зроблено. Є ліфт, є місця для парковки, але потрапити до самої будівлі вже складно. Я попросила довести до ладу санвузол і мені його облаштували.», – так коментує архітектурну доступність на роботі працівниця Альфа-банк Україна Ірина Орловська в інтерв'ю ГПО «Права людини».⁵ ”

“ «Тільки зараз, коли роблять ремонт, вже думають над якимись пандусами, щодо яких зі мною зустрічалися наші хазяїники. Але у нас територія, яку орендують, і ця будівля з радянських часів, яка не адаптована під потреби людей з інвалідністю. Важко на численних сходах. До стратегічних приміщень, таких як їдальня або туалет, доступ нормальний. І побутових супер-проблем немає. Щодо сходів, то можу спуститись ногами, все ж таки я можу трохи ходити. Але це фізично складно. Добре, що у нас багато чоловіків, які мені допомагають з візком на сходах. Ще виникають складнощі під час зйомок, тому що у нас багато локацій. Наприклад, зйомки у «Гідропарку», на піску, і треба бути на рівні з усіма, і все встигати. Везти себе я не дозволяю, оскільки це може бути небезпечно. Коли кудись їдемо, то чоловіки допомагають завантажити візок до машини», – уривок з інтерв'ю випускової редакторки телеканалу СТБ Вікторії Скрипник.⁶ ”

Рекомендації:

У законодавстві необхідно акцентувати увагу на тому, щоб адміністративно-господарські санкції та нарахована пеня за несплату адміністративно-господарських санкцій витрачалися виключно на цілі, пов'язані з працевлаштуванням.

Спрощення процедури доступу роботодавців до ресурсів для розумного пристосування дозволить покращити ситуацію із зайнятістю осіб, що потребують таких пристосувань.

⁴ Пояснювальна записка до проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів» від 14.05.2016 № 4578

⁵ Ірина Орловська: «Щоб наблизити своє життя з інвалідністю до нормального, я завжди маю план Б, а то і В» /// <http://prava-lyudyny.org/iryna-orlovska-shhob-nablyzyty-svoeye-zhyttya-z-invalidnistyu-do-normalnogo-ya-zavzhdy-mayu-plan-b-a-to-i-v/>

⁶ Вікторія Скрипник: «Що більше я у «відкритому морі», то більше я забуваю про свою інвалідність» // <http://prava-lyudyny.org/viktoriya-skrpnyk-shho-bilshe-ya-u-vidkrytomu-mori-to-bilshe-ya-zabuvayu-pro-svoyu-invalidnist/>

5. ЧИ ЗНАЮТЬ РОБОТОДАВЦІ, ЯКІ УМОВИ СЛІД СТВОРИТИ ДЛЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ?

Мусимо визнати, що роботодавці часто не знають, які умови на робочому місці слід створювати для осіб з інвалідністю. Вони наймають людей з інвалідністю керуючись власним досвідом та стереотипним розумінням їх можливостей та перешкод.

Стереотипні уявлення роботодавців:

- люди з інвалідністю можуть виконувати лише некваліфіковану роботу;
- люди з порушеннями зору можуть виконувати лише ручну роботу;
- переобладнання приміщення під потреби людини з фізичними порушеннями є занадто дорогим;
- люди з інвалідністю будуть постійно перебувати на лікарняних.

Під час розмови директорки великого підприємства з представницею організації людей з інвалідністю щодо працевлаштування на підприємстві осіб з інвалідністю, представниця організації звернула увагу на певний вид робіт, які можуть виконувати люди з порушеннями зору. Натомість, директорка запропонувала надати роботу кільком особам з порушеннями зору, які будуть в туалеті видавати працівникам туалетний папір, оскільки іншої роботи для цієї категорії вони запропонувати не можуть.

Рекомендації:

Покласти на Державну службу зайнятості України обов'язок консультувати роботодавців з наступних питань:

- підбору робочого місця;
- забезпечення розумного пристосування під час проведення конкурсу на зайняття вакантних посад;
- планування роботи (гнучкий графік роботи, можливість виконання роботи вдома);
- заходів із безперешкодного доступу до місця праці;
- адаптації основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування;
- інших заходів, пов'язаних із забезпеченням розумного пристосування тощо.

6. СТВОРЕННЯ ТА ОБЛАДНАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЧИ ВСЕ Ж РОЗУМНЕ ПРИСТОСУВАННЯ?

З ратифікацією Україною в грудні 2009 року Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, в законодавстві з'явилося визначення розумного пристосування.⁷ Однак формальне його внесення не мало жодних наслідків. Наприклад, поступово включаючи в закони України чи нормативно-правові акти норму щодо необхідності вживати заходів розумного пристосування, не було передбачено компенсації за його застосування, зокрема у випадках, коли розумне пристосування може бути надмірним тягарем для роботодавців. Навіть більше, в питаннях праці людей з інвалідністю продовжують використовуватись терміни «спеціальне» та «звичайне» робоче місце.

Робоче місце особи з інвалідністю – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях.

Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»

Спеціальне робоче місце особи з інвалідністю – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо

Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»

Розумне пристосування означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невинновданого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю

⁷ Більш детально про розумне пристосування можна прочитати в публікації «Розумне пристосування для людей з інвалідністю по-українськи» // <http://prava-lyudyny.org/rozumne-prystosuvannya-dlya-lyudej-z-invalidnistyu-po-ukrayinski/>

Як зазначено вище, відсутність фінансової підтримки роботодавців для створення умов на робочих місцях, не дозволяє покращити ситуацію із зайнятістю цієї категорії осіб. Водночас, заходи розумного пристосування не завжди пов'язані з додатковими витратами на обладнання робочого місця. В окремих випадках мова може йти про індивідуальний графік, зміну посадових обов'язків, перенесення робочого місця, дозвіл користуватися додатковими пристроями тощо.

The infographic is designed to look like a spiral-bound notebook. At the top, it features logos for the European Union, the Ukrainian side of the Platform for a Civil Society in Ukraine-EU, the 'Gromadska Synergia' project, the 'Vidrodzhenia' International Renaissance Foundation, and the 'Prava Lyudyny' (Human Rights) organization. The main title is 'ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄС Про розумне пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю'. A key message states: 'З метою гарантування дотримання принципу рівності по відношенню до осіб з інвалідністю у сфері зайнятості і професійної діяльності необхідно застосовувати розумне пристосування робочого місця.' The infographic is divided into four panels. The top-left panel lists measures employers should take: providing work, promoting advancement, and training. The top-right panel lists effective measures: special equipment, flexible schedules, task redistribution, and providing training/integration resources. The bottom-left panel warns against disproportionate burdens on employers. The bottom-right panel notes that these measures apply to both public and private sectors, including state organs.

ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄС
Про розумне пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю

З метою гарантування дотримання принципу рівності по відношенню до осіб з інвалідністю у сфері зайнятості і професійної діяльності необхідно застосовувати розумне пристосування робочого місця.

Роботодавці повинні вживати необхідних заходів, щоби там, де у конкретному випадку це необхідно, надавати можливість особам з інвалідністю:

- отримати роботу
- працювати або отримувати підвищення по службі
- проходити навчання

Для пристосування робочого місця до потреб працівника з інвалідністю повинні бути вжиті ефективні та практичні заходи:

- спеціальне приміщення та обладнання
- графік робочого часу
- розподіл обов'язків
- надання навчальних ресурсів
- надання інтеграційних ресурсів

Заходи з розумного пристосування робочого місця не повинні накладати непропорційного навантаження на роботодавця

Впровадження заходів з розумного пристосування робочого місця розповсюджується на всіх осіб, як в публічному, так і в приватному секторі, включаючи державні органи

Інфографіка була підготовлена за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС. Зміст цієї інфографіки є виключною відповідальністю Правозахисної організації «Права людини» і не обов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

- Працівник, який залежить від щоденних медичних процедур, може потребувати зміни робочого графіку для проходження таких процедур.
- Для працівника з порушеннями зору може бути передбачена можливість працювати лише з електронними документами.
- Працівнику з порушеннями слуху завдання можуть надаватись у письмовій формі.
- Якщо серед працівників є особа з фізичними порушеннями, то частину його незначних обов'язків, наприклад, відносити документи на інші недоступні поверхи, можна покласти на іншого працівника. Водночас наради для всіх працівників повинні проводитись у доступному приміщенні.

Приходячи зранку на роботу, всі працівники мали реєструватись на четвертому поверсі. У приміщенні не було ліфту. За зверненням працівниці з фізичними порушеннями, їй, як виняток, дозволили реєструватись телефоном.

Особа з порушеннями зору подалась на вакантну посаду до однієї з державних установ. Одним з етапів конкурсу було складання загального письмового іспиту, який мав виконуватись на спеціально оформленому бланку. У якості винятку, їй дозволили скласти іспит на комп'ютері зі спеціальним програмним забезпеченням, що озвучує текст – програма екранного доступу.

У сільській раді однієї з областей юристом працювала особа з фізичними порушеннями (користується інвалідним візком). Сільський голова погодився на виконання основної роботи вдома.

“ «Мені не довелося шукати роботу або добиватися поновлення. До травми я була працевлаштована. І після неї моє керівництво пішло мені назустріч. Вони вирішили надати мені можливість дистанційно працювати, зайняти ту посаду, яка була вільна. Адже директором відділення я працювати вже не могла. Зараз я мінімум 2 рази на тиждень відвідую офіс Це можливо, оскільки приміщення прилаштоване під мене і я можу весь день повноцінно проводити на роботі. Тільки добиратися для мене складно. Тому я не кожен день туди їжджу», – уривок з інтерв'ю працівниці Альфа-банк Україна Ірини Орловської.⁸ ”

“ «Бувають складнощі з тим, що взимку, наприклад, буває складно добратися до офісу. Заробіток дозволяє користуватися послугами таксі, до того ж роботодавці йдуть на компроміс зі мною, і якщо взимку забагато снігу, я можу попрацювати з дому», – уривок з інтерв'ю з програмісткою Світлою Яковлевою.⁹ ”

8 Ірина Орловська: «Щоб наблизити своє життя з інвалідністю до нормального, я завжди маю план Б, а то і В» /// <http://prava-lyudyny.org/iryna-orlovska-shhob-nablyzty-svoye-zhyttya-z-invalidnistyu-do-normalnogo-ya-zavzhdy-mayu-plan-b-a-to-i-v/>

9 Світлану Яковлеву, жінку з інвалідністю, хочуть працевлаштувати 40 разів на місяць — секрети успіху з перших вуст <http://prava-lyudyny.org/svitlanu-yakovlyevu-zhinku-z-invalidnistyu-hochut-pratsevlashtuvaty-40-raziv-na-misyats-sekretu-uspihu-z-persnyh-vust/>

Рекомендації:

- Вилучити з національного законодавства норми щодо звичайних і спеціальних робочих місць та замінити їх розумним пристосуванням для реалізації права на працю людей з інвалідністю.

- Користуючись міжнародною практикою, напрацювати досвід вживання заходів розумного пристосування. Зокрема, розумне пристосування як технічне переобладнання приміщення чи місця праці, та розумне пристосування як гнучкість графіку, інші умови праці. Забезпечити державну підтримку роботодавців на ці цілі.

- Доповнити трудове законодавство зобов'язанням роботодавців вживати заходів розумного пристосування.

7. ЩО СЛІД ЗРОБИТИ, ЩОБ ЗА ВІДМОВУ В РОЗУМНОМУ ПРИСТОСУВАННІ НАСТАВАЛА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ?

Відповідно до статті другої Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, відмова в розумному пристосуванні є однією з форм дискримінації за ознакою інвалідності.

Наразі, не дивлячись на внесення до чинного законодавства норм щодо застосування заходів розумного пристосування, зокрема для роботодавців,¹⁰ відповідальність за його відмову не передбачена.

Особа з фізичними порушеннями потребувала збільшення часу для складання письмового іспиту під час проходження конкурсу, оскільки порушення моторики рук не дозволяло їй працювати в стандартному темпі. Комп'ютерна програма для тестування була налаштована на стандартний час для всіх учасників та не передбачала його зміни. Отже, учасниці було відмовлено в розумному пристосуванні (збільшенні часу), що не дозволило кандидатці пройти тестування на рівні з іншими.

«Український інтерес» зателефонував у компанію, де Наталя була на співбесіді наприкінці березня. Це знана в столиці мережа суші-ресторанів. Слухавку взяла менеджер Уляна, але швиденько передала її керівниці з підбору персоналу, яка не відрекомендувалась. За її словами, дівчина дійсно нещодавно приходила на співбесіду, з нею спілкувався менеджер.

«Коли Наталя була у нас, вона не могла навіть сама сходити в туалет. У нас він не пристосований для людей з інвалідністю. Їй допомагала наша менеджер. Зрозумійте, у нас же немає окремої людини, яка буде водити інших в туалет. Мій керівник не дозволить мені взяти таку людину», – стверджує працівниця мережі».¹¹

¹⁰ Тут мова йде про статтю 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні та статтю 25 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»

¹¹ Я пільга чи штраф? Реалії працевлаштування для людей з інвалідністю // <https://uain.press/main1/ya-pilga-chy-shtraf-realiyi-pratsevlashtuvannya-dlya-lyudej-z-invalidnistyu-784901>

Рекомендації:

Ситуація може бути вирішена із прийняттям Верховною Радою України проекту Закону № 3501 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)». Законопроект визначає відмову від розумного пристосування однією з форм дискримінації.

8. ЧИ МОЖУТЬ ЛЮДИ З ІНВАЛІДНІСТЮ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ АБО Є САМОЗАЙНЯТИМИ ОСОБАМИ, РОЗРАХОВУВАТИ НА ПІДТРИМКУ ДЕРЖАВИ?

Підприємства, установи, організації, що повністю утримуються за кошти державного чи місцевого бюджету, не можуть отримати державної підтримки. Отже, вони мають забезпечити розумне пристосування виключно у межах власного бюджету. Зважаючи на бюджетні асигнування на утримання бюджетних установ, розумного пристосування забезпечено не буде. Це зменшує шанси або взагалі виключає людей з інвалідністю від роботи у бюджетній сфері.

У схожій ситуації перебувають й інші категорії людей з інвалідністю. Так, самозайняті особи (фізичні особи-підприємці; особи, що провадять незалежну професійну діяльність) з інвалідністю не виділені у законодавстві щодо осіб з інвалідністю. Законодавство щодо самозайнятих осіб є нейтральним до цієї категорії. Самозайняті особи з інвалідністю мають за власні кошти забезпечувати розумне пристосування. Як наслідок, підприємці з інвалідністю в гіршому становищі, ніж підприємці без інвалідності.

Безпосередня фінансова підтримка людей з інвалідністю, як мінімум тих, що працюють в бюджетній сфері чи є самозайнятими особами, на заходи розумного пристосування, може стати виходом із цієї ситуації.

Особі з порушеннями слуху відмовлено у працевлаштуванні до бюджетної установи із посиланням на те, що установа не може дозволити собі додаткові витрати на послуги перекладача жестової мови.

Адвокат з порушеннями зору змушений за власні кошти винаймати помічника, який буде його супроводжувати, читати документи, надавати іншу допомогу, тоді як адвокат без порушень зору не буде нести відповідних витрат. Це ставить адвоката з порушеннями зору в гірше становище.

Рекомендації:

Необхідно внести зміни до чинного законодавства та запровадити надання адресних дотацій безпосередньо людям з інвалідністю. Це забезпечить розумне пристосування робочого місця та надасть можливість виконувати професійні обов'язки.

9. ЧИ ВІДКРИТІ ДЛЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ БЮДЖЕТНІ УСТАНОВИ

Бюджетні установи не сплачують адміністративно-господарські санкції, що безпосередньо позначається на кількості працевлаштованих людей з інвалідністю.¹² Максимум, що загрожує керівнику такої установи – це штраф у розмірі від 170 до 340 гривень. І то за умови, якщо таке порушення буде виявлено інспекторами Держпраці під час перевірки й у випадку визнання судом особи, винної у скоєнні адміністративного правопорушення.

Наявна і законодавча колізія між законодавством щодо людей з інвалідністю (Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»), яке передбачає створення та виділення робочих місць, та Законом України «Про державну службу», де мова йде лише про призначення на посаду переможців конкурсного відбору.

Отже, державна політика працевлаштування людей з інвалідністю фактично оминає державні установи. Натомість, весь тягар зайнятості, включаючи й відповідальність за невиконання нормативу та створення умов на робочих місцях, покладено на приватний сектор.



ОСОБА_1, на посаді голови Старовижівської РДА, у період з 01.01.2016 року по 31.12.2016 року не виконав норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів

В судовому засіданні ОСОБА_1 вини у вчиненні правопорушення, передбаченого частиною 2 статті 188-1 КУпАП не визнав....

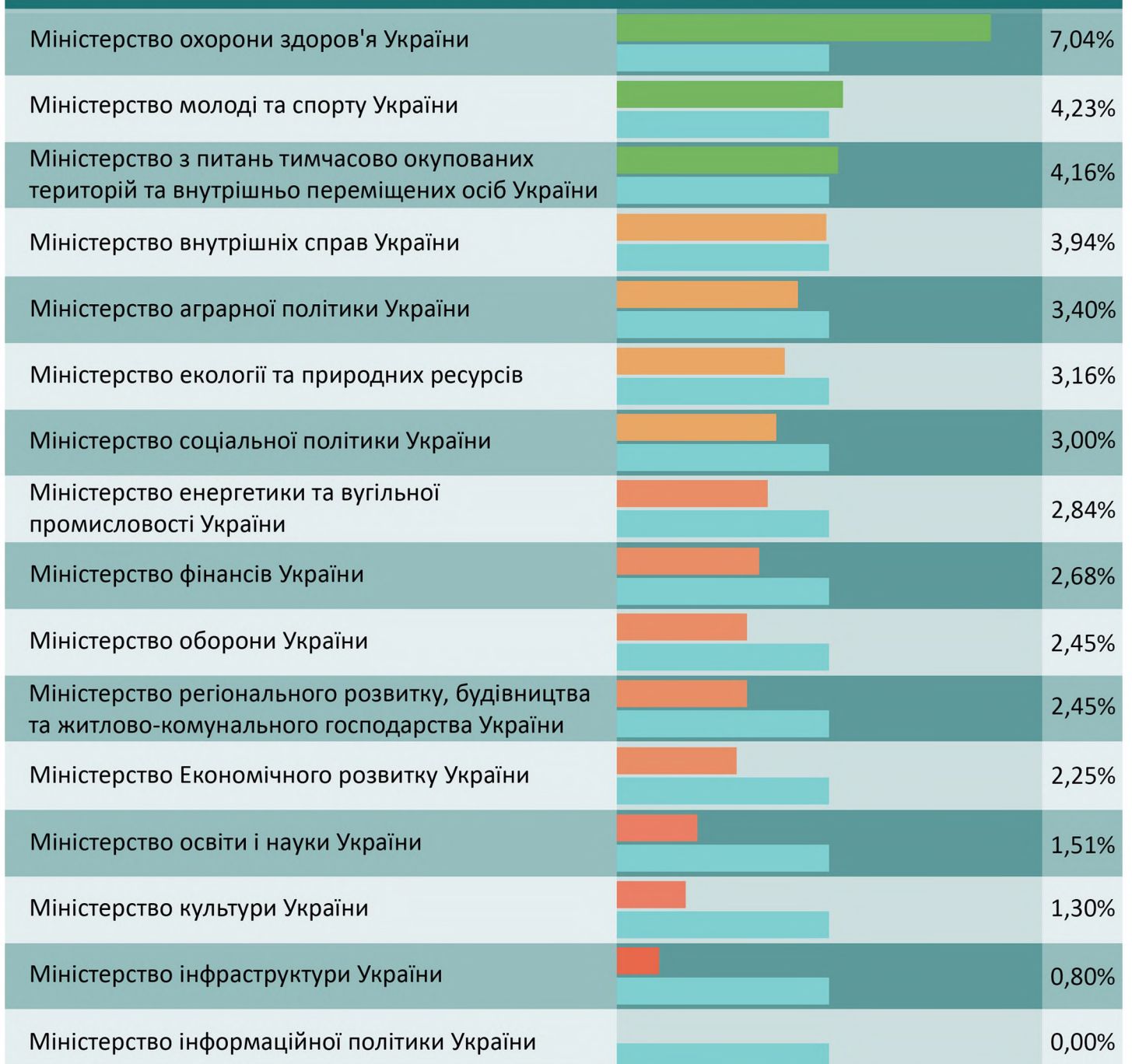
Відповідно до штатних розписів на 2016 рік середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу РДА становила 46 осіб, з них яким встановлена інвалідність 1 особа. Вакантними були посади....Особи, яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність, документи для участі у конкурсах не подавали. Інформація про проведення конкурсів була розміщена у газеті «Сільські новини» Вакантних посад які не вимагають проведення конкурсів протягом 2016 року не було. Інваліди самостійно до РДА за працевлаштуванням не звертались, державною службою зайнятості не направлялись.

Провадження у справі про притягнення ОСОБА_1 до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого частиною 2 ст. 188-1 КУпАП закрити на підставі п.1 ч. 1 статті 247 КУпАП у зв'язку із відсутності події та складу адміністративного правопорушення.

Витяг з постанови Старовижівського районного суду Волинської області від 22.08.2017р. у справі № 168/463/17

¹² Більш детально про виконання міністерствами нормативу працевлаштування людей з інвалідністю можна прочитати в публікації «Міністерства ігнорують квоту на працевлаштування осіб з інвалідністю – дослідження» // <http://prava-lyudyny.org/yak-tsentralni-organy-vlady-nevykonuyut-kvotu-na-pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu/>

Стан виконання квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю в центральних органах влади



Дані станом на 31 грудня 2017 року отримані в результаті запитів на публічну інформацію

Інфографіка була підготовлена за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЕС. Зміст цієї інфографіки є виключною відповідальністю ГПО «Права людини» і не обов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

Рекомендації:

- Посилити персональну відповідальність керівників бюджетних установ за невиконання нормативу працевлаштування людей з інвалідністю, зокрема за відмову в розумному пристосуванні.
- Вжити заходів для створення умов доступності в бюджетних установах.
- Провести аналіз перешкод, що можуть виникати у людей з інвалідністю під час виконання посадових обов'язків, та вжити заходів для їх усунення.

10. ЧИ МОЖУТЬ ЛЮДИ ЗІ ЗНАЧНИМИ ПОРУШЕННЯМИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦЕВЛАШТУВАТИСЯ НА ВІДКРИТОМУ РИНКУ ПРАЦІ?

Неоднаковим на ринку праці залишається становище осіб з різною групою інвалідності та осіб із порушеннями здоров'я певної категорії. Так, ситуація осіб з I групою інвалідності, осіб з психо-соціальними та інтелектуальними порушеннями є вкрай складною. Причини цієї проблеми полягають у відсутності ефективної державної підтримки роботодавців та відсутність диференційованого підходу до різних категорій людей з інвалідністю.

RUDUA ТРУДОУСТРОЙ ВООУ | Поиск работы Все компании Поиск сотрудников

Откликнуться

Вакансия Робітник з комплексного прибирання територій

3784 ₴

Компанія: ДП МА " Бориспіль"
Город: Украина, Борисполь
Улица места работы: Украина, Киевская область, Борисполь
Размещена: 26 авг. 2018

Требования к соискателю

Описание вакансии

Робота для осіб з інвалідністю II та III групи Робітник з комплексного прибирання та утримання територій групи з комплексного прибирання відділу з комплексного прибирання та утримання територій служби з утримання та експлуатації (168 місць) Кваліфікаційні вимоги: Освіта:середня Професійні навички:не обов'язково Досвід роботи:без вимог Володіння іноземною мовою:не потрібно Володіння п/к/не потрібно Посадові обов'язки: постійно підтримувати чистоту та порядок на закріпленій території; виконувати наступні роботи: чищення льоду, снігу, прибирання сміття на закріплених територіях, миття вікон, дверей та стін із зовнішньої сторони аеровокзалу, прибирання урн від сміття з подальшим його вивезенням ручним візком до сміттєзбиральника, покіс трав на закріпленій території з подальшим вивозом її за межі території, фарбування обладнання, розташованого на закріпленій території (контейнери, урни, лавки, металеві огорожі і т.і.).Режим роботи за п'ятиденним робочим тижнем, або позмінно. Робота осіб з обмеженими фізичними можливостями у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172 Кодекс законів про працю України). Особисті характеристики: порядність; здатність працювати в колективі; відсутність шкідливих звичок; дисциплінованість.Контактні особи: - начальник відділу з комплексного прибирання та утримання територій Зуб Олександр Григорович (контактний телефон: 281-73-91);- начальник групи з комплексного прибирання відділу з комплексного прибирання та утримання територій Дубцов Костянтин Борисович (контактний телефон: 281-79-86);- начальник служби управління та розвитку персоналу Бригунець Олена Артемівна (контактний телефон: 281-78-04).

Подписка в 1 клик!
Создать подписку на вакансии, такие как "Робітник з комплексного прибирання територій в Борисполі"?

E-mail

Подписаться

Нажимая "Подписаться", вы подтверждаете, что ознакомлены, полностью согласны и принимаете "Политику конфиденциальности"

Наразі, у Верховній Раді України перебуває проект Закону № 4578, яким передбачено, що норматив працевлаштування можна виконати шляхом передачі певної роботи підприємствам громадських організацій людей з інвалідністю. Проте важливо передбачити, що таку роботу мають виконувати особи з I групою інвалідності та особи з психо-соціальними порушеннями. Зарахування цієї категорії осіб, як одна працююча за двох, планується і при розрахунку нормативу робочих місць (проект Закону № 4578).

Рекомендації:

- Ситуація може бути частково вирішена із прийняттям Верховною Радою України проекту Закону № 4578 в частині впровадження двох вищеназваних норм.
- Передбачити соціальний супровід особам з інвалідністю, особливо в тих ситуаціях, коли роботодавці працевлаштовують групу осіб із значно вираженими порушеннями здоров'я.
- Передбачити підтримку створення окремих виробничих ділянок для працевлаштування осіб з глибокими порушеннями здоров'я.
- Розробити механізм забезпечення роботою осіб, що на постійній основі перебувають в закладах стаціонарного догляду.

11. ХТО ПРАЦЮЄ: ЛЮДИНА З ІНВАЛІДНІСТЮ ЧИ ЇЇ ТРУДОВА КНИЖКА?

Відсутність підтримки роботодавців та позитивних заходів їх заохочення, а також відсутність механізму контролю за працевлаштуванням людей з інвалідністю призвели до наявності фіктивного працевлаштування, так званої «оренди трудових книжок». Додатковими причинами цього явища можуть бути проблеми із недоступним середовищем, включаючи й недоступність робочих місць, відсутність інформації у роботодавців, брак фахівців з інвалідністю тощо. На жаль, люди з інвалідністю часто погоджуються на участь у фіктивному працевлаштуванні з метою отримання хоча б якихось коштів. Оцінити, скільки працевлаштованих людей з інвалідністю працюють фіктивно, неможливо.

За результатами опитування 47 компаній – членів Американської торговельної палати в Україні і Європейської Бізнес Асоціації, 36% компаній визнали, що працевлаштовують людей з інвалідністю фіктивно.¹³

На думку голови ради Федерації роботодавців Києва Андрія Антонюка, близько 90% випадків працевлаштування людей з інвалідністю – фіктивні. Така ситуація, на його думку, складається через те, що керівників підприємств та бізнесменів зобов'язують надавати робочі місця таким особам без позитивних стимулів для них з боку держави.¹⁴

¹³ Соціологічне опитування проведено ініціаторами руху «ТАК МАЄ БУТИ». // <http://takmaebuty.org/news/ukrainsbki-robotodavtsi-pragnutb-naymati-lyudey-z-invalidnistyu-ale-ne-znayutb-de-ikh-znayti-rezulbtati-opituvannya>

¹⁴ Кожна четверта працездатна людина з інвалідністю. Чи дійсно компанії виконують квоти на працевлаштування таких громадян // <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/kozhna-chetverta-pratsezdatna-ljudina-z-invalidnistju-chi-dijsno-kompaniji-vikonujut-kvoti-na-pratsevla-shtuvannja-takikh-hromadjan-2476096.html>

Рекомендації:

- Посилити відповідальність за фіктивне створення робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю.
- Передбачити адміністративну відповідальність за фіктивне працевлаштування для особи з інвалідністю, яка була фіктивно найнятою, а також інших суб'єктів, що могли брати участь у змові.

12. ЧИ ЕФЕКТИВНОЮ Є СИСТЕМА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ?

На державну службу України з питань праці¹⁵ покладено державний контроль за дотриманням роботодавцями законодавства про зайнятість та працевлаштування людей з інвалідністю у частині:

- реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів,
- подання звітів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю,
- виконання нормативу робочих місць.

За результатами перевірок та виявлених порушень, представники Держпраці складають протокол про адміністративне правопорушення за частиною другою статті 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення та направляють протоколи до суду.

Говорити про ефективність такої системи не доводиться з кількох причин. Зокрема, штрафи, передбачені цією статтею, є незначними та становлять від 170 до 340 гривень. Окрім цього, наприклад з 350 протоколів про адміністративне правопорушення, направлених до суду у 2017 році, лише третина була задоволена. Причини незначної кількості задоволених позовів Держпраці є схожими з причинами відмови за позовами Фонду соціального захисту інвалідів щодо стягнення адміністративно-господарських санкцій. І в цьому випадку суди, в першу чергу, досліджують не сам факт працевлаштування людей з інвалідністю, а заходи, які були вжиті роботодавцем для такого працевлаштування.



«ОСОБА_2 визнати винним у вчиненні правопорушення, передбаченого за ст. 188-1 КУпАП та накласти адміністративне стягнення у виді штрафу в розмірі 85 (вісімдесят п'ять) гривень».

Постанова Луцького міськрайонного суду Волинської області від 11.07.2017р. у справі № 161/9162/17.

¹⁵ Більш детально можна прочитати у публікації «Позови держпраці за недотримання квоти на працевлаштування людей з інвалідністю задовольняються лише на третину» // <http://prava-lyudyny.org/pozovy-derzhpratsi-za-nedotrymannya-kvoty-na-pratsevashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu-zadovolnyayutsya-lishe-na-tretynu/>

Аналіз судових рішень за результатами складених протоколів інспекторами Держпраці за недотримання 4% нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за 2017 рік



Джерело: <http://reyestr.court.gov.ua/>

Інфографіка була підготовлена за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС. Зміст цієї інфографіки є виключною відповідальністю Правозахисної організації «Права людини» і необов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

«Визнати ОСОБА_1 винним у вчиненні адміністративного правопорушення передбаченого ст. 188-1 ч.2 КУпАП, звільнити її від адміністративної відповідальності за малозначністю скоєного адміністративного правопорушення та обмежитись усним зауваженням».

Постанова Барського районного суду Вінницької області від 17.02.2017р. у справі № 125/125/17.

«Провадження у справі про адміністративне правопорушення щодо ОСОБА_1 про притягнення його до адміністративної відповідальності за ч.2 ст. 188-1 КУпАП закрити у зв'язку із відсутністю події і складу адміністративного правопорушення».

Постанова Володимир-Волинського міського суду Волинської області від 18.07.2017р. у справі № 154/1740/17.

13. ЧИ МОЖУТЬ ЛЮДИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЗАХИСТИТИ СЕБЕ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ?


На сьогодні дуже складно оцінити реальну ситуацію з випадками дискримінації за ознакою інвалідності у сфері праці, чому є декілька пояснень. Насамперед, це недосконалість антидискримінаційного законодавства та незначна практика його застосування.

Результатом недостатньої обізнаності людей з інвалідністю щодо антидискримінаційних стандартів може бути оскарження дій роботодавця лише в частині порушення права на працю без акценту на дискримінацію. З іншого боку, може бути й ситуація, коли людина з інвалідністю скаржиться на дискримінацію, хоча в її випадку можна говорити лише про порушення права на працю.

Отже, навести фактичні дані щодо дискримінації за ознакою інвалідності у сфері праці неможливо. 13 судових справ за 2015 – 2017 роки, виявлених у Єдиному державному реєстрі судових рішень, де заявники з інвалідністю, оскаржуючи порушення права на працю, заявляли про дискримінацію, навряд чи може вважатися об'єктивним показником. До речі, лише в одній справі суд визнав дискримінацію та поновив особу на роботі. Слід враховувати, що й ці дані є далекими від реальної картини, оскільки недоступність притаманна й системі судочинства.

На жаль, вищеназвана інформація засвідчує, що захист від дискримінації людей з інвалідністю у сфері праці є непростою справою.

“ «Так, мені прямо казали про це. Є у мене такий яскравий випадок, я влаштувалася на роботу в компанію, яка пропонує послуги кабельного телебачення, і так трапилося, що мене взяли на роботу без відома директора. Коли він повернувся з відрядження, я вже два дні як працювала. Він побачив мене, та передав через співробітників, що не бажає бачити таку людину в офісі. І другий випадок, коли я прийшла влаштовуватися на посаду бухгалтера. Це була дуже маленька фірма, в якій працювало буквально декілька працівників. Коли мене побачив директор, то буквально з порога сказав: «Як я буду показувати вас своїм клієнтам?» – уривок з інтерв'ю з програмісткою Світланою Яковлевою.¹⁶ ”

 «У справі судом з'ясовано, що наказом директора комунального закладу «Семенівська дитяча музична школа» Семенівської районної ради Чернігівської області від 22 червня 2016 року № 8 позивач звільнений з роботи з посади викладача згаданого закладу з 22 червня 2016 року за пунктом 2 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю України з мотивів відмови позивача як інваліда 1 групи по зору від пропозицій аби йому під час навчально-виховного процесу сторонню допомогу надавала запропонована ним же особа.

¹⁶ Світлану Яковлеву, жінку з інвалідністю, хочуть працевлаштувати 40 разів на місяць – секрети успіху з перших вуст // <http://prava-lyudyny.org/svitlanu-yakovlyevu-zhinku-z-invalidnistyu-hochut-pratsevlashtuvaty-40-raziv-na-misyats-sekret-yuspihu-z-pershyh-vust/>

Звільненню ОСОБА_1 передувало його відсторонення відповідачем від роботи з аналогічних мотивів у період часу з 01 лютого 2016 року по 22 червня 2016 року.

Втім, у відповідності до даних медико-соціальних експертних комісій, що отримувалися відповідачем до звільнення позивача з роботи, ОСОБА_1 хоча і є інвалідом 1 групи, але згідно індивідуальної програми реабілітації йому визначені трудові рекомендації про те, що він може працювати на займаній посаді....

Позивач, працюючи у відповідача, будучи інвалідом 1 групи по зору, успішно проходив атестацію, 09 квітня 2015 року йому було підтверджено кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії».

...Виходячи з таких наведених обставин, суд убачає за потрібне позов задовольнити повністю з таких підстав.....

З огляду на такі положення законодавства та судової практики, суд констатує, що з боку відповідача при звільненні позивача з роботи мав місце прояв непрямой дискримінації позивача за ознакою інвалідності.

Такий висновок впливає з того, що позивачем продемонстрована суду спроможність виконання своїх посадових обов'язків без істотних обмежень, адже за висновками медиків він може працювати на займаній посаді, натомість відповідачем не надано суду доказів чому він належним чином не забезпечив розумного пристосування робочого місця позивача.

Більш того, відповідачем позивач звільнений за те, що той не забезпечив собі сторонню допомогу, що є безсумнівним порушенням вимог частини першої статті 172 Кодексу законів про працю України, адже такий обов'язок за законом покладено на відповідача.

Позивач, безумовно, відповідає займаній посаді за кваліфікацією та станом здоров'я, а тому він ні в якому разі не міг бути звільнений відповідачем за пунктом 2 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю України, який передбачає такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу, як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, котрі перешкоджають продовженню даної роботи.

Враховуючи наведене, необхідно задовольнити позовні вимоги ОСОБА_1 щодо поновлення його на роботі з дня звільнення та стягнення з відповідача середнього заробітку у межах заявленого позивачем періоду часу вимушеного прогулу...»

Витяг із рішення Семенівського районного суду Чернігівської області від 09.08.2016 у справі № 744/552/16-ц

ПРАВОЗАХИСНА ОРГАНІЗАЦІЯ «ПРАВА ЛЮДИНИ» заснована у листопаді 2011 року. Ми спеціалізуємося на захисті прав і свобод людей з інвалідністю.

КОНТАКТНІ ДАНІ:

Адреса: 01133, м. Київ, вул. Мечникова, буд. 4/1, офіс 19-А

Телефон: (044) 361-39-35

E-mail: info@prava-lyudyny.org

Сайт: <http://prava-lyudyny.org/>

Facebook: <https://www.facebook.com/PravaLudini>