

конвенцій та рекомендацій МОП у зв'язку з тим, що їхні принципи та норми спрямовані на закріплення сучасних соціально-трудових прав людини. У цих нормах відображено результат позитивної діяльності різних держав відносно внесення в ринкову економіку соціальних цінностей.

### Література

1. Российское трудовое право : учебник для вузов / отв. ред. А.Д. Зайкин. – М. : НОРМА, 2000. – С. 396. – (Автор главы – А.М. Куренной).
2. Что такое МОТ? Чем она занимается? – М. : Изд-е бюро МОТ в Москве, 2000. – С. 21-26.
3. Довгерт, А.С. Правовое регулирование международных отношений : учеб. пособие для студ. / А.С. Довгерт. – К., 1992. – С. 66.
4. Канаев, Л.А. Международная организация труда / Л.А. Канаев. – М., 2002. – С. 35.
5. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – М., 1957. – Вып. XVI. – С. 351-372.
6. Міжнародне законодавство про охорону праці. – К., 1997. – Т. 1.
7. Международное право в документах. – М., 1982. – С. 306-307.
8. Горохов, Б.А. Российское трудовое законодательство и международное трудовое право / Б.А. Горохов // Правоведение. – 2004. – № 6(257). – С. 6-7.
9. Костин, Л.А. Международная организация труда / Л.А. Костин. – М., 2002. – С. 57.
10. Чанишева, Г.І. МОП: соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію / Г.І. Чанишева // Право України. – 2001. – № 5. – С. 123-127.

УДК 341.96:349.2-056.2

*В.О. Карплюк*

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ З ОБМЕЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

Здобуття Україною незалежності та прийняття до міжнародного співтовариства зумовили необхідність для нашої держави виконання цілої низки важливих нормативно-правових актів, які стосуються осіб з обмеженими можливостями. У сучасному світі діють міжнародно-правові документи, які встановлюють загальновизнані стандарти прав і свобод, що визначають ту межу, нижче за яку держави не можуть опускатися. Права і свободи людини перестали бути тільки внутрішньою справою держави, бо тепер – це об'єкт уваги всього міжнародного співтовариства, яке виробило загальні правові орієнтири – міжнародні стандарти, які є прийнятними для всіх країн.

У галузі трудових відносин – це міжнародні трудові стандарти, базові положення, вироблені внаслідок міжнародно-правового регулювання праці шляхом регламентації за допомогою міждержавних угод з питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників. Формальним вираженням такого регулювання є норми, закріплені в актах, прийнятих Організацією об'єднаних націй (ООН), Міжнародною організацією праці (МОП), регіональними об'єднаннями держав, а також двосторонніми чи багатосторонніми угодами окремих держав.

Метою даної статті є аналіз положень міжнародних актів про застосування праці осіб з обмеженою працездатністю.

Аналізуючи міжнародно-правові акти, що стосуються осіб з обмеженими фізичними можливостями, необхідно насамперед зупинитись на діяльності такої міжнародної організації, як Організація Об'єднаних Націй. У Статуті ООН першочергову увагу приділено підтвердженню принципів миру, віри в права людини і основні свободи, гідності й цінності людської особистості та сприянню соціальній справедливості. Також передбачено, що ця організація сприяє загальній повазі й дотриманню прав людини та основних свобод для всіх незалежно від раси, статі, мови та релігії [1]. Це було початком закріплення прав і свобод на міжнародному рівні. У подальшому ці положення отримали розвиток в нормативно-правових актах, які були прийняті даною організацією та іншими міжнародними та регіональними організаціями і ратифіковані вищими органами державної влади держав-членів.

Права осіб з обмеженими фізичними можливостями захищені на міжнародному рівні нормами як загального характеру, так і спеціальної спрямованості. Спочатку розглянемо акти загального характеру, якими закріплюється загальний правовий статус особи, і в тому числі інваліда як громадянина держави та члена суспільства. До них належать:

- Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. [2];
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [3];
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. [4];
- Європейська соціальна хартія (переглянута) від 2 травня 1996 р. [5];
- Декларація соціального прогресу і розвитку від 11 грудня 1969 р. [6].

Окрім норм загального характеру, на міжнародному рівні існують і спеціальні норми, у тому числі акти ООН, які закріплюють особливий статус осіб з обмеженими можливостями – додаткові права та звільнення від виконання окремих обов'язків, що забезпечують цій категорії осіб рівні з іншими громадянами можливості в реалізації їхніх прав і свобод. Це:

- Всесвітня програма дій стосовно інвалідів від 3 грудня 1982 р. [7];
- Декларація про права розумово відсталих осіб від 20 грудня 1971 р. [8];
- Декларація про права інвалідів від 9 грудня 1975 р. [9];
- Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів від 20 грудня 1993 р. [10].

Невід'ємним загальнолюдським правом осіб з обмеженими фізичними можливостями є право на працю, незважаючи на те, що ці люди мають особливі потреби, у тому числі й у сфері трудової діяльності. До зазначених осіб, у першу чергу, належать інваліди, а також особи літнього віку, пенсіонери. Об'єднує ці дві категорії осіб те, що в обох випадках працездатність цих людей обмежена: у першому випадку за станом здоров'я, у другому – через об'єктивне старіння організму та зниження ступеня його продуктивних функцій.

На міжнародному рівні прийнято достатньо нормативних документів, у яких безпосередньо звертається увага на проблеми трудової діяльності осіб з обмеженою працездатністю.

Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів затверджені Генеральною Асамблеєю ООН і містять положення, в яких висвітлюються питання зайнятості інвалідів. Так, у правилі 7 зазначається, що зайнятість населення не повинна бути дискримінаційною щодо інвалідів і не повинні створюватися перепони для їх працевлаштування. Державам слід включати інвалідів у вільний ринок праці. Така активна підтримка може здійснюватися за допомогою різних заходів, включаючи професійну підготовку, встановлення стимулюючих квот, резервування і цільове працевлаштування, надання позик і субсидій малим підприємствам, податкові пільги. Державам, організаціям працівників і роботодавців слід співпрацювати з організаціями інвалідів в усіх випадках, спрямованих на створення можливостей для підготовки кадрів у сфері зайнятості, включаючи встановлення гнучкого робочого графіку, неповного робочого дня, розподіл посад, самостійну зайнятість інвалідів і відповідний догляд за ними.

Європейська соціальна хартія (переглянута) в п. 2 ст. 15 зобов'язує держави активно сприяти зайнятості осіб з обмеженою працездатністю шляхом заохочення підприємців наймати на роботу таких осіб, використовувати їх у звичайній виробничій сфері і пристосовувати умови праці до потреб непрацездатних. А там, де це неможливо, створювати спеціальні робочі місця і виробничі дільниці для інвалідів.

У грудні 2006 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла загальну і єдину Конвенцію про захист і заохочення прав та гідності інвалідів, яка з 30 березня 2007 р. відкрита для підписання та ратифікації державами-членами. У сфері праці та зайнятості Конвенція визнає право інвалідів на працю нарівні з усіма. Воно включає право мати можливість заробляти собі на життя працею, яка вільно обрана чи прийнята на вільному ринку праці, і виробниче середовище, яке б мало відкритий характер і було доступним для інвалідів. Держави-учасниці повинні вживати належних заходів, у тому числі у сфері законодавства, з приводу заборони дискримінації за ознакою інвалідності у всіх питаннях, що стосуються зайнятості, включаючи умови прийому на роботу, найму та зайнятості, безперервності зайнятості, просування по службі, надання інвалідам зручностей на робочому місці (ст. 27).

Велике значення для правового регулювання трудової діяльності осіб з обмеженою працездатністю в міжнародному та національному масштабі мають акти Міжнародної організації праці. А саме:

- Декларація основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. [11];
- Конвенція “Про дискримінацію в області праці та занять” від 20 червня 1958 р. № 111 [12];
- Конвенція “Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів” від 20 червня 1983 р. № 159 [13];

– Конвенція “Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” від 1 червня 1988 р. № 168 [14];

– Рекомендація “Щодо літніх працівників” від 4 червня 1980 р. № 162 [15];

– Рекомендація “Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів” від 20 червня 1983 р. № 168 [16].

Дехто вважає, що створення певних додаткових заходів правового захисту інвалідів у сфері праці є дискримінацією відносно інших працівників. Проте така думка є хибною, оскільки ст. 1 Конвенції № 111 не включає в поняття дискримінації будь-які відмінності, винятки чи переваги, у результаті яких ліквідується порушення рівності можливостей у сфері праці й занять. Крім того, ст. 4 Конвенції № 159 прямо зазначає, що спеціальні позитивні заходи, спрямовані на забезпечення реальної рівності відносно ставлення і можливостей інвалідів та інших працівників, не повинні вважатися дискримінаційними відносно інших працівників.

МОП рекомендує вживати заходів щодо створення можливостей працевлаштування інвалідів на ринку праці, у тому числі стосовно фінансового стимулювання підприємців для заохочення їхньої діяльності з організації професійного навчання і подальшої зайнятості інвалідів, пристосування робочих місць та обладнання для потреб інвалідів, надання урядом допомоги у створенні спеціалізованих підприємств для інвалідів. Це допоможе покращити становище інвалідів у сфері зайнятості та в подальшому, по можливості, підготувати їх до роботи в нормальних умовах (п. 11 Рекомендації № 168).

У п. 1 ст. 8 Конвенції № 168 зазначено, що держави-члени повинні прагнути вводити, зважаючи на соціальне законодавство й практику, спеціальні програми, що сприяють створенню робочих місць та допомозі в питаннях зайнятості, а також сприяють здобуттю продуктивної і вільно вибраної зайнятості для певних категорій осіб, які перебувають у несприятливому становищі і які стикаються або можуть стикатися з труднощами в пошуках стабільної зайнятості, таких, як, зокрема, працівники літнього віку.

Рекомендація № 162 містить широкий набір норм, які мають за мету полегшити становище літніх працівників на виробництві. Серед заходів, що рекомендуються, скорочення нормальної тривалості робочого часу, перш за все літніх працівників, які зайняті на важких, небезпечних, шкідливих роботах; поступове скорочення тривалості робочого часу всіх літніх працівників за їхнім проханням протягом встановленого періоду, що передує досягненню пенсійного віку; збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки з врахуванням віку працівника; дозвіл на власний розсуд визначати режим робочого часу, а саме працювати неповний робочий час, за рухомих графіком; переведення літніх працівників, які працюють на змінних роботах, на роботу в денну зміну; переведення з відрядної на погодинну форму оплати праці. За бажанням літніх працівників їх слід переводити на більш легку роботу, де вони змогли б застосувати свої навички і досвід, по можливості, без зменшення заробітної плати.

У разі скорочення чисельності працюючих рекомендується вживати особливих заходів, щоб врахувати конкретні потреби літніх працівників, наприклад

сприяти їх перекваліфікації для роботи в інших галузях промисловості чи народного господарства. Пропонується надавати їм допомогу, забезпечуючи новою роботою чи гарантуючи захист доходів або грошову компенсацію при зменшенні розміру заробітку.

Поняття “літні працівники” повинно розшифровуватися в національному законодавстві, тобто кожна країна сама визначає межі літнього віку [17].

Таким чином, аналізуючи все вище сказане, можемо зробити висновок, що зазначені міжнародні акти у сфері прав людини закріплюють рівні права осіб з обмеженими можливостями з іншими людьми, а Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів конкретизують ці права в різних сферах суспільного життя. Крім того, акти МОП встановлюють конкретні стандарти трудової діяльності осіб з обмеженою працездатністю, оскільки ця категорія людей відчуває найбільші труднощі в процесі реалізації формально рівного права на працю порівняно з іншими соціальними групами осіб. Дуже важливо, щоб ці норми були впроваджені в національне законодавство кожної країни і реалізовувались у повному обсязі, бо вони втілюють прагнення світової спільноти до зрівняння становища всіх осіб у сфері трудових відносин незалежно від ступеня їх працездатності.

### Література

1. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06.1945 р. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // Международные акты о правах человека : сб. док. – М. : Норма-Инфра, 2000. – С. 121-122.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. // Международные акты о правах человека : сб. док. – М. : Норма-Инфра, 2000. – С. 122-128.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. // Международные акты о правах человека : сб. док. – М. : Норма-Инфра, 2000. – С. 128-130.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 2.05.1996 р. // Международные акты о правах человека : сб. док. – М. : Норма-Инфра, 2000. – С. 421-426.
6. Декларація соціального прогресу і розвитку від 11.12.1969 р. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
7. Всесвітня програма дій стосовно інвалідів від 3.12.1982 р. // Международные акты о правах человека : сб. док. – М. : Норма-Инфра, 2000. – С. 412-414.
8. Декларація про права розумово відсталих осіб від 20.12.1971 р. // Международные акты о правах человека : сб. док. – М. : Норма-Инфра, 2000. – С. 389-394.
9. Декларація про права інвалідів від 9.12.1975 р. // Международные акты о правах человека : сб. док. – М. : Норма-Инфра, 2000. – С. 341-342.
10. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів від 20.12.1993 р. // Соціальний захист. – 1996. – № 3, 4. – С. 9-10.
11. Декларація основних принципів і прав у сфері праці від 18.06.1998 р. // Конвенції та рекомендації МОП 1965 – 1999. Т. 2.
12. Конвенція № 111 від 20 червня 1958 р. “Про дискримінацію в області праці та занять” // Конвенції та рекомендації МОП 1919 – 1964. Т. 1.
13. Конвенція № 159 від 20 червня 1983 р. “Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів” // Конвенції та рекомендації МОП 1965 – 1999. Т. 2.
14. Конвенція № 168 від 1 червня 1988 р. “Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” // Конвенції та рекомендації МОП 1965 – 1999. Т. 2.
15. Рекомендація № 162 від 4 червня 1980 р. щодо літніх працівників // Конвенції та рекомендації МОП 1965 – 1999. Т. 2.
16. Рекомендація № 168 від 20 червня 1983 р. про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів // Конвенції та рекомендації МОП 1965 – 1999. Т. 2.
17. Киселев, И.Я. Сравнительное международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.