

М.О. Шуміло

*студентка 4 курсу медичного факультету № 1
Донецький національний медичний університет,
м. Лиман, Донецька область, Україна*

П.Г. Давидов

*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри мовних та гуманітарних дисциплін
Донецький національний медичний університет,
м. Лиман, Донецька область, Україна*

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЛЮДЕЙ ІЗ ХРОНІЧНИМИ ЗАХВОРЮВАННЯМИ ТА ІНВАЛІДНІСТЮ

***Анотація.** У статті досліджено стан нормативно-правової бази, яка регламентує трудові відносини за участю інвалідів. Розглянуто, як люди зі стійкою втратою здоров'я можуть використовувати закони про дискримінацію для забезпечення дотримання своїх прав на робочому місці.*

***Ключові слова:** дискримінація, ейблїзм, інвалідність, медико-соціальна експертиза, робоче місце.*

Постановка проблеми. Вихід на ринок праці після закінчення освіти може виявитися складним завданням для будь-якої людини в сучасному світі. Однак молоді люди з обмеженими можливостями стикаються з набагато меншою кількістю варіантів зайнятості, ніж кандидати, які не є інвалідами. Робоче місце є однією зі сфер життя, де люди з хронічними захворюваннями часто стикаються з найбільшою дискримінацією. Їх хвороба може викликати постійну інвалідність або час від часу робити їх недієздатними через погане самопочуття. У будь-якому разі люди з хронічними захворюваннями часто піддаються дискримінації та переслідуванню на робочому місці в результаті порівнювання виконання тієї ж роботи здоровою людиною. В Україні значно більшої кількості людей зі стійкою втратою здоров'я повинна бути надана можливість увійти в робочу силу, адже у сфері зайнятості люди з інвалідністю мають такі ж можливості й переваги, як усі інші особи. Особливо залежно від галузі роботи часто виявляється, що працівники з обмеженими можливостями є більш продуктивними, ніж інші колеги. Наприклад, глухі та слабочуючі люди часто успішні в шумних роботах, а в сліпих людей відсутність зору часто компенсують інші органи чуття, такі як тактильне або смакове відчуття.

Мета статті – привернути увагу до проблеми дискримінації на робочому місці людей із хронічними захворюваннями та інвалідністю, надати основну інформацію, яку необхідно знати про це явище, і зробити свій внесок у справу зменшення випадків дискримінації за ознакою інвалідності.

Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі **завдання**: 1) визначити поняття дискримінації та явища, що можуть бути віднесені до дискримінації на робочому місці; 2) визначити правовий статус осіб з інвалідністю; встановити, які закони захищають осіб з інвалідністю; 3) з'ясувати, як люди з вадами здоров'я можуть протидіяти дискримінації.

Матеріали дослідження: законодавство України, міжнародні нормативно-правові акти, рішення Європейського суду з прав людини щодо інвалідів, прецедентна практика Європейського суду з прав людини, навчальна література, звіти громадських організацій, спрямованих на боротьбу з дискримінацією, звіти профспілок.

Основним **методом дослідження** є аналіз використаної літератури.

Результати. Дискримінація – це менш сприятливе, негативне ставлення до людини з певною характеристикою чи атрибутом, ніж до людини, у якої немає цієї характеристики або атрибуту. До характеристик та атрибутів належать стать, вік, колір шкіри, сімейний стан, сексуальна орієнтація, інвалідність, політичні переконання чи дії тощо.

Ейблїзм – це системна дискримінація людей із фізичними або психічними особливостями розвитку, інвалідністю чи іншими захворюваннями. Саме через це людям з інвалідністю частіше відмовляють у роботі або будь-яким принижують та упереджено ставляться до них на робочому місці.

У публікації наведено посилання на дискримінацію інвалідів та інвалідності, тому що деякі люди можуть отримати статус інваліда, якщо втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежує їх життєдіяльність. Згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності» від 5 вересня 2011 р. № 561 інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України [2]. Медико-соціальна експертиза визначає ступінь обмеження життєдіяльності людини, причину, час настання, групу інвалідності, сприяє проведенню ефективних заходів щодо профілактики інвалідності, реабілітації інвалідів, пристосування їх до суспільного життя. Цій експертизі підлягають особи, які втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежує їх життєдіяльність, а також особи, які за чинним законодавством мають право на соціальну допомогу, компенсацію втраченого заробітку або звільнення від виконання відповідних обов'язків тощо.

Правовий статус особи з інвалідністю характеризується тим, що як громадянин держави така особа володіє всією повнотою конституційних прав, свобод та обов'язків, тобто володіє загальним правовим статусом. З іншого боку, як особа, яка має певні вади здоров'я, особа з інвалідністю наділена додатковими правами й пільгами або на неї покладені додаткові обмеження, тобто вона має спеціальний правовий статус. Законодавство України, яке регулює статус осіб з інвалідністю, складають Конституція України [1], Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [3], Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [4] та інші документи. Міжнародними актами, які регулюють статус осіб з інвалідністю, є Конвенція ООН про права інвалідів [6], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [7], а також прецедентна практика Європейського суду з прав людини [8]. Ці документи захищають осіб з інвалідністю від дискримінації на всіх стадіях працевлаштування – від прийому до звільнення. Вони також захищають їх сім'ю, друзів, колег та опікунів від дискримінації щодо їх інвалідності чи стану здоров'я.

Дискримінація за інвалідністю на робочому місці є законною, тільки якщо вона відповідає певним вимогам: а) інвалідність або стан здоров'я повинні охоплюватися юридичним визначенням «інвалідність»; б) особа з інвалідністю повинна відчувати «пряму» чи «непряму» дискримінацію або «піддаватися впливу несприятливих наслідків» із боку роботодавця чи колег по роботі.

З термінами «пряма» або «непряма» дискримінація можна ознайомитися в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5]. Особа зазнала прямої дискримінації, якщо через її стан здоров'я до неї ставляться менш сприятливо, ніж до здорової людини. Наприклад, особа з інвалідністю зазнала прямої дискримінації, якщо роботодавець вирішив не наймати її або не пропонує їй підвищення через її інвалідність або стан здоров'я. Виняток складають випадки, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю й безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю (ч. 3 ст. 17 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» зі змінами, внесеними згідно із Законом України № 2249-VIII від 19 грудня 2017 р.). Особа з інвалідністю зазнала непрямої дискримінації, якщо її роботодавець ставить вимоги формально однакові для всіх, проте фактично ставить особу з інвалідністю в нерівне положення. Наприклад, якщо особа користується інвалідним візком, а робоче місце не обладнане спеціальними пандусами, вона не зможе отримати доступ до робочого місця, яке є важливим для її роботи. Аналогічним чином особа з інвалідністю зазнала непрямої дискримінації, якщо вона глуха, а її роботодавець відмовляється надавати їй комунікаційні засоби, такі як друкарська машинка для телефонів або перекладач для розмовної мови для зустрічей.

Не завжди дискримінація є прямо забороненою законодавством, за певних обставин вона не регулюється законом. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права й свободи інших осіб та не створюють перешкоди для їх реалізації, а також не надають необґрунтовані переваги особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії (п. 3 ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5]). Роботодавець фактично має право дискримінувати особу на підставі її інвалідності чи стану здоров'я в таких випадках: 1) якщо вона не може виконати «властиві» або «справжні й розумні» вимоги до роботи; 2) якщо «спеціальні умови або об'єкти», які їй потрібні, призведуть до «надмірного» чи «невиправданого тягаря» її роботодавця; 3) якщо вона все ще не зможе виконати «властиві» чи «справжні й розумні» вимоги її роботи, коли їй були надані «спеціальні умови».

Властиві або справжні та розумні вимоги до роботи, як правило, означають навички й уміння, необхідні для виконання роботи, на яку особа претендує. Фактори, які будуть враховані під час визначення цих вимог, – це освіта, кваліфікація й досвід, а також характеристика з попереднього місця роботи, якщо цього потребує роботодавець.

Якщо в особі є певні особливі потреби, роботодавець повинен надати спеціальні умови або об'єкти для задоволення цих потреб. Спеціальні умови або об'єкти – це зміни на робочому місці, які зроблені, щоб допомогти особі виконати властиві чи справжні й розумні вимоги її роботи. Наприклад, спеціальні умови або об'єкти можуть включати модифікацію робочого місця, встановлення допоміжних пристроїв для пересування на інвалідних візках або надання спеціального обладнання чи допомоги. У міжнародному законодавстві спеціальні умови мають як синонім словосполучення «розумне пристосування» [6]. Так, у ст. 2 Конвенції ООН про права інвалідів міститься таке визначення цього поняття: «розумне пристосування передбачає внесення, якщо цього вимагає певний випадок, низки необхідних і найбільш придатних змін та коригувань, які не стають невідповідними або не виправданим тягарем, для забезпечення реалізації чи здійснення інвалідами разом з іншими особами всіх прав та основних свобод людини». Так, у Великій Британії Законом про заборону дискримінації інвалідів передбачені такі види розумного пристосування в трудовій сфері: адаптація приміщень, зміна графіка роботи, додаткове навчання на робочому місці, послуги читця або перекладача, передача виконання окремих обов'язків іншим співробітникам, надання відпустки, необхідної для реабілітації та професійного навчання, придбання або модифікація обладнання тощо.

Не всі спеціальні умови й об'єкти, яких може потребувати людина з втратою здоров'я для забезпечення реалізації права на працю, будуть заходами розумного пристосування. Як вказано в наведеному вище визначенні, такі заходи не повинні накладати на роботодавця надмірний чи не виправданий тягар. В Україні відсутні критерії розуміння надмірного або не виправданого тягаря. Проте в Європейському Союзі є відповідь на це питання: Директива Ради Європейського Союзу 2000/78/ЄС (імплементация положень якої включена до переліку зобов'язань України в Угоді про асоціацію з Європейським Союзом) визначає, що таке навантаження не буде непропорційним, якщо воно достатньою мірою компенсується державною підтримкою [9]. Невиправданий тягар передбачає балансування різних речей, у тому числі обсяг необхідних послуг та об'єктів, а також те, як це вплине на роботодавця, його бізнес, інших працівників, клієнтів та саму особу з обмеженими можливостями. Також буде розглянута фінансова ситуація роботодавця й орієнтовні витрати на об'єкти чи послуги. Наприклад, для роботи інваліда з важким порушенням рухової функції необхідний персональний комп'ютер, який управляється голосом. У випадках, коли роботодавцем є підприємство малого бізнесу, щомісячний прибуток якого в рази менший, ніж вартість такого комп'ютера, його придбання, безумовно, стане для роботодавця не виправданим тягарем, а отже, він звільняється від обов'язку здійснювати таке пристосування з метою працевлаштування інваліда. Якщо ж роботодавець – велика корпорація, то для неї покупка зазначеного спеціального комп'ютера невідповідним тягарем вважатися не буде. Інший приклад: дуже маленький бізнес не зможе дозволити собі встановити ліфт у приміщенні, якщо особа не може використовувати сходи.

Якщо особа відчуває й думає, що була дискримінована на робочому місці, вона має право звернутися зі скаргою, адже подання скарги забезпечить захист її законних прав. Якщо на робочому місці особа почуває себе комфортно, проте все-таки піддається незначній дискримінації, вона може обговорити цю проблему з відповідною особою та попросити її припинити свою дискримінаційну поведінку щодо неї. Якщо особа не відчуває себе комфортно та протистояти іншій особі не має сил, або якщо вона обговорювала це питання з нею, проте зазначена поведінка триває, варто поговорити з менеджером із персоналу, безпосереднім роботодавцем або профспілкою (якщо особа є її членом). Якщо особа не задоволена тим, як роботодавець розглядає скаргу, вона має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом (п. 1 ст. 14 розділу III Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5]).

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку про те, що дискримінація за ознакою інвалідності у сфері праці є негативним і протизаконним соціальним явищем як за законами України, так і за міжнародними нормативно-правовими актами. Проте є випадки, коли роботодавець має законне право відмовити в працевлаштуванні, однак підстави для цього прописані в міжнародному законодавстві, тому Україна, прагнучи інтеграції до світового правового поля, зобов'язана виконувати ці міжнародні правові приписи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 5 вересня 2011 р. № 561 / Міністерство охорони здоров'я України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11>.
3. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
4. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
6. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю: міжнародний документ від 13 грудня 2006 р. (ратифікована 16 грудня 2009 р.) / Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71.
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: міжнародний документ від 4 листопада 1950 р. (ратифікована 17 липня 1997 р.) / Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
8. Прецедентна практика Європейського суду з прав людини. URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>.
9. Про створення громад стандартів на підтримку рівноправності в сфері зайнятості та праці: Директива Ради Європейського Союзу 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. URL: <http://base.garant.ru/2564485/>.

М.А. Шумило, П.Г. Давидов. Дискримінація на робочем месте людей с хроническими заболеваниями и инвалидностью. – Статья.

Аннотация. В статье исследовано состояние нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения с участием инвалидов. Рассмотрено, как люди с устойчивой потерей здоровья могут использовать законы о дискриминации для обеспечения соблюдения своих прав на рабочем месте.

Ключевые слова: дискриминация, эйблизм, инвалидность, медико-социальная экспертиза, рабочее место.

M. Shumilo, P. Davidov. Discrimination in the workplace of people with chronic diseases and disabilities. – Article.

Summary. The article explores the state of the legal framework regulating labor relations with the participation of people with disabilities. Examines how people with sustainable loss of health can use discrimination laws to enforce their rights in the workplace.

Key words: discrimination, ableism, disability, medical and social expertise, workplace.