ТРЮХАН ОКСАНА АНАТОЛІЇВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, доцент

ПОНЯТТЯ ТА ПРИЧИНИ ІНВАЛІДНОСТІ ЯК ЮРИДИЧНОГО ФАКТУ ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Основний Закон проголошує: всі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21) [1]. Важливою також є норма Конституції України, яка закріплює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (ст. 24).

У сучасних умовах інвалідність є соціальним явищем, уникнути якого не може жодне суспільство. На жаль, за останні роки в нашій країні прослідковується тенденція щодо значного збільшення кількості осіб з інвалідністю. В Україні налічується понад 2,7 млн осіб зі статусом інвалідності, що становить 5,2% від усього населення. За даними ЮНЕСКО, у 1977 році на земній кулі нараховувалось 450 млн осіб з інвалідністю, до 1983 року ця цифра збільшилась до 514 млн, а кількість осіб з інвалідністю у світі на сьогоднішній день досягла 1 мільярда, тобто 15% населення.

Реалії сьогодення дозволяють констатувати той факт, що особи з інвалідністю належать до найбільш незахищених верств населення, які позбавлені деяких базових життєвих благ; також досить часто залишаються поза увагою проблеми зайнятості та працевлаштування, що потребують достатньої уваги з боку держави.

Поняття «інвалідність» пов'язується з поняттям «непрацездатність». На думку вченого В. Андреєва, інвалідність – це засвідчений медичним органом стан, при якому особа внаслідок хронічного захворювання або анатомічних дефектів, що викликають стійке, незважаючи на лікування, порушення функцій організму, змушена припинити професійну діяльність на тривалий термін або може працювати при значній зміні звичайних умов праці [2].

Варто зробити акцент на тому факті, що інвалідність як категорія непрацездатності має законодавче визначення. Так, у ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року зазначено, що інвалідність це – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із навколишнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист [3].

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідності в Україні» від 21 березня 1991 року № 875 – XII

передбачено, що дискримінація за ознакою інвалідності забороняється законом. Зазначається також, що термін «дискримінація за ознакою інвалідності» вживається у значенні, наведеному в Конвенції про права осіб з інвалідністю та Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4]. Окрім цього, ст. 3 зазначеного закону передбачає, що інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Звернемо увагу, що обов'язок визначення стану працездатності взагалі та ступеня втрати професійної працездатності покладено на МСЕК, що регулюється постановою Кабінету Міністрів України № 1317 «Питання медико-соціальної експертизи» від 03 грудня 2009 року. За результатами огляду МСЕК видає особі, яку визнано особою з інвалідністю, довідку встановленого зразка із зазначенням групи інвалідності та індивідуальну програму реабілітації. Відповідно до п.6 постанови Кабінету Міністрів України № 1317 висновки комісії, реабілітаційні заходи, визначені в індивідуальній програмі реабілітації особи з інвалідністю, обов'язкові для виконання підприємствами, де працює дана особа [5]. Зазначені документи підтверджують інвалідність при працевлаштуванні і надають працівнику з інвалідністю та його роботодавцеві певні пільги, права та обов'язки, передбачені чинним законодавством, тому особа з інвалідністю повинна обов'язково надати їх при оформленні на роботу.

Рішення МСЕК обов'язкове для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, реабілітаційними закладами незалежно від відомчої підпорядкованості, типу та форми власності.

Міські, міжрайонні, районні МСЕК виконують наступні функції: – визначають ступінь обмеження життєдіяльності людини, зокрема стан працездатності та ступінь втрати професійної працездатності (у відсотках), групу інвалідності, її причину тощо; – надають рекомендації людям з інвалідністю працездатного віку щодо можливих умов праці та розробляють заходи медико-соціальної реабілітації, які відображають у програмі індивідуальної реабілітації; – встановлюють потребу людей з інвалідністю в соціальній допомозі, що була б спрямована на полегшення наслідків погіршення здоров'я тощо.

Законодавство визначає три групи інвалідності. Так, групи інвалідності встановлюють відповідно до Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.09.2011 року № 561 (п. 2.2). Особі, що визнана особою з інвалідністю, залежно від ступеня розладу функцій органів і систем організму та обмеження її життєдіяльності, встановлюється I, II чи III група інвалідності (від чого залежить і розмір соціальної виплати). Підкреслимо, що I група інвалідності поділяється на підгрупи А і Б залежно від ступеня втрати здоров'я особи з інвалідністю та обсягу потреби в постійному сторонньому догляді, допомозі або нагляді [6].

Зазначимо, що найчастішими відмовами МСЕК для призначення групи інвалідності є такі: недообстеження, недостатність обґрунтування хвороби; відсутність деяких (уточнюючих) лікарських записів, у зв'язку з чим неможливо визначити ступінь інвалідності; недостатність діагнозів чи симптомів тощо.

Слід констатувати той факт, що у СРСР існувала відсоткова система визначення ступеня втрати працездатності, але вона себе не виправдала, оскільки такий відсоток встановлювався залежно від професійних можливостей громадян. До 1932 року використовували 5-6 – групову класифікацію інвалідності, а в 1932 році було введено 3-групову класифікацію. У подальшому практика медико-трудових експертиз виявила деякі недоліки Інструкції 1932 року стосовно груп інвалідності, і в 1956 році до неї були внесені зміни, спрямовані на уточнення критеріїв визначення групи інвалідності та наведення конкретних прикладів. У радянські часи основною підставою інвалідності було стале порушення працездатності. Для її встановлення достатньо було самої констатації факту розладу функцій організму.

Варто зазначити, що в деяких зарубіжних країнах встановлюється тільки відсоток втрати працездатності. До речі, нещодавно в ЗМІ з'явилась інформація, що в Україні уряд має намір відмовитись від існуючої ще з часів СРСР системи градації інвалідності – замість цього планують перейти до діючого в Євросоюзі Міжнародного класифікатора функціональності (МКФ). Звертаємо увагу, що МКФ схвалена 191 членом ВООЗ 22 травня 2001 року під час 54-ї Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я. За своєю суттю МКФ є класифікатором, який допомагає лікарям, педагогам, реабілітологам та психологам розвивати системи реабілітації, раннього втручання та інклюзії. А державі – ефективно планувати соціальний захист та компенсації. МКФ враховує функції та зміни структури організму людини, проблеми у її діяльності та взаємодії з навколишнім середовищем. Приблизно загальну шкалу можна описати так: проблеми відсутні або незначні: 0-4%; проблеми легкі: 5-24%; помірні, середні, значні: 25-49%; важкі, значні, інтенсивні: 50-95%.

Планується, що соціальна політика щодо людей з інвалідністю та виплати для них будуватимуться не на групах, як раніше, а на розрахунку відсотка втрати працездатності. Саме такий метод рекомендований Всесвітньою організацією охорони здоров'я. Зазначається, що дані нововведення в комплексі з переглядом норм щодо працевлаштування українців з частковою втратою працездатності сприятимуть збільшенню частки людей з інвалідністю на ринку праці.

Слід зазначити, що причинами інвалідності є наступні: – загальне захворювання; – інвалідність з дитинства; – нещасний випадок на виробництві (трудове каліцтво чи інше ушкодження здоров'я); – професійне захворювання; – поранення, контузії, каліцтва; – захворювання (п. 26) [5].

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що проблема інвалідності була й залишається розгалуженою. За сучасних умов змінилося не лише ставлення суспільства до осіб з інвалідністю, а й політика держави стосовно проблеми інвалідності. Вчені, які працюють

над цією проблемою, зокрема Соболь Є.Ю., у своїх дослідженнях акцентують увагу, що законодавство України не містить визначення поняття «дискримінація за ознакою інвалідності», а також розгорнутої дефініції інвалідності, що ускладнює як вирішення питання про суб'єктний склад адміністративних відносин щодо захисту прав та свобод осіб з інвалідністю, так і про притягнення винних суб'єктів до відповідальності за порушення прав і свобод осіб з інвалідністю. Вчений пропонує внести зміни до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 14 жовтня 2014 року, зокрема закріпити дефініцію «дискримінація за ознакою інвалідності» відповідно до визначення, наведеного в Конвенції про права інвалідів [7]. Зазначена наукова позиція, на нашу думку, заслуговує на підтримку.

Вважаємо, що кожна людина з будь-якою групою інвалідності, має право на працю, а встановлення інвалідності не може бути підставою для звільнення. Безперечно, встановлена працівникові група інвалідності свідчить про обмеження чи втрату ним працездатності, але не кожне обмеження чи втрата працездатності можуть призводити до невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Адже існує багато посад, які можуть обіймати, чи видів робіт, що можуть успішно виконувати працівники, яким встановлено групу інвалідності. Крім того, такі працівники можуть виконувати попередні роботи в спеціальних умовах.

Список використаної літератури:

1. Конституція України: прийнята на п`ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 року // *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141.
2. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. 352 с.
3. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV // *Відомості Верховної Ради України.* 2006. № 2. Ст. 36.
4. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.
5. Питання медико-соціальної експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 03 грудня 2009 року № 1317 // *Офіційний вісник України.* 2009. № 95. Ст. 3265.
6. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності, затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.09.2011 року № 561 // Офіційний вісний України. 2011. № 91. Ст. 3319.
7. Соболь Є.Ю. Оглядовий аналіз окремих положень антидискримінаційного законодавства в зарубіжних країнах у контексті порушення прав осіб з інвалідністю. URL: https://file:///C:/Users/1/Downloads/apvu_2017.

Ключові слова: інвалідність, особа з інвалідністю, дискримінація.
Ключевые слова: инвалидность, лицо с инвалидностью, дискриминация.
Key words: disability, person with disability, discrimination.