

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Автором розкриті особливості зарубіжного досвіду правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Вказується, що специфіка правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у зарубіжних країнах обумовлена прийняттям в якості ідейного базису медичної або соціальної моделі сприйняття інвалідності. Медична модель побудована на основі системи квотування, яка частково доповнюється заходами стимулювання працевлаштування інвалідів та антидискримінаційними нормами. Соціальна модель правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями характеризується відсутністю системи квотування та наявністю ефективного антидискримінаційного законодавства та активного впровадження доступного виробничого середовища для інвалідів.

Ключові слова: особи з обмеженими можливостями, соціальна модель, працевлаштування, квотування, безбар'єрне середовище.

Автором раскрыты особенности зарубежного опыта правового регулирования трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. Указывается, что специфика правового регулирования трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в зарубежных странах обусловлена принятием в качестве идейного базиса медицинской или социальной модели восприятия инвалидности. Медицинская модель построена на основе системы квотирования, которая частично дополняется мерами стимулирования трудоустройства инвалидов и антидискриминационными нормами. Социальная модель правового регулирования трудоустройства лиц с ограниченными возможностями характеризуется отсутствием системы квотирования и наличием эффективного антидискриминационного законодательства и активного внедрения доступной производственной среды для инвалидов.

Ключевые слова: лица с ограниченными возможностями, социальная модель, трудоустройство, квотирование, безбарьерная среда.

The author discovers the peculiarities of foreign experience in the legal regulation of the employment of people with disabilities. It is noted that the specifics of legal regulation of employment of persons with disabilities in foreign countries are conditioned by the adoption as an ideological basis of a medical or social model of perceptions of disability. The medical model is based on the quota system, which is partially complemented by measures to stimulate the employment of disabled people and anti-discrimination rules. The social model of legal regulation of the employment of people with disabilities can be characterized by the absence of a quota system and the availability of effective anti-discrimination legislation and the active implementation of the barrier-free environment for people with disabilities.

Key words: persons with disabilities, social model, employment, quotas, barrier-free environment.

Постановка проблеми. Чисельність осіб з обмеженими можливостями у світі натеper досягла 1 мільярда, тобто 15% населення [1]. Це найбільша в історії «меншість» у світі, яка щодня зіштовхується з різними формами дискримінації, зокрема й у сфері працевлаштування. Поліп-

шенню становища осіб з обмеженими можливостями і умов їхнього життя приділяється увага не тільки міжнародним співтовариством, але й кожною окремою державою. Отже, вивчення досвіду, накопиченого розвинутими державами, у сфері правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями є актуальним для вдосконалення вітчизняного правового механізму забезпечення трудової зайнятості інвалідів.

Формулювання мети статті. Автор має на меті розкрити специфіку зарубіжного досвіду правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями.

Аналіз останніх досліджень. До дослідження правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями на різних етапах розвитку науки трудового права звертались такі вчені, як В.М. Андрійв, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Ф. Пузирний, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями не було предметом самостійного дослідження.

Виклад основного матеріалу статті. Підходи до правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями сформовані залежно від того, яка модель сприйняття інвалідності прийнята у тій або іншій державі: медична або соціальна. Медична модель пов'язує проблеми інвалідності із самою особою з обмеженими можливостями і практично не враховує її фізичне або соціальне середовище. Соціальна модель враховує те, що інвалідність викликана нездатністю фізичного та соціального середовища враховувати потреби окремих осіб і груп людей. Згідно з цією моделлю суспільство створює види інвалідності, приймаючи ідеалізовану норму фізично та психічно довершеної особистості й організовує життя на основі цієї норми.

Відповідно перший підхід правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, прийнятий у світі, засновується на медичній моделі сприйняття інвалідності та системі квотування, тобто вимоги від роботодавців резервувати для інвалідів певний мінімальний відсоток робочих місць на підприємствах.

Системи квотування у 1923 р. були запроваджені в Австрії, Німеччині, Італії та Франції, де роботодавці були зобов'язані приймати на роботу інвалідів-ветеранів Першої світової війни. Після Другої світової війни система квотування була введена й у багатьох інших європейських країнах, головним чином через високе безробіття серед інвалідів, а також недовіра до підходу, заснованого на «добрій волі» роботодавців стосовно прийому на роботу людей з обмеженими можливостями. У підсумку системи квотування стали охоплювати й інвалідів із числа осіб, які втратили працездатність не під час воєнних дій. Подібні системи також були прийняті у низці держав Азії та Тихого океану (Індія, Китай, Монголія, Таїланд, Філіппіни, Шрі-Ланка, Японія), Африки (включаючи Маврикій, Танзанію й Ефіопію), а також в арабських країнах (Кувейт) і у Латинській Америці (Бразилія). Між системами існують розходження, зокрема, що стосуються обов'язкового та необов'язкового характеру квот, а також форми та дієвості штрафних санкцій у випадку їх незаповнення.

Так, у Нідерландах відповідно до Закону «Про зайнятість інвалідів» (1947 р.) передбачалося, що державні та приватні підприємства із чисельністю працівників більше 20 осіб будуть резервувати певну частку робочих місць для інвалідів. Закон 1986 року про зайнятість працівників-інвалідів встановив квоту у розмірі від 3 до 5 відсотків. Квотування є добровільним і за незаповнення квоти не передбачає жодних штрафних санкцій.

У Німеччині впроваджена система квотування робочих місць для осіб з обмеженими можливостями. Відповідно до Акта рівності Німеччини (2000 р.) роботодавці з 16 працівниками і більше мають працевлаштувати, як мінімум 6% працівників з важкою формою інвалідності або оплатити компенсаційний збір [2].

Франція впровадила ідентичну квоту для осіб з інвалідністю (6 %) у 1987 році. Підприємства з кількістю працівників більше 20 осіб зобов'язані приймати людей з інвалідністю на роботу у рахунок встановленої квоти. Держава стимулює роботодавців укладати трудовий договір із працівником з інвалідністю на строк не менш 12 місяців, – такому роботодавцю виплачується премія у розмірі 1600 євро. Існують спеціалізовані підприємства з полегшеним режимом праці, орієнтовані під працевлаштування людей з інвалідністю.

В Австрії система квотування вимагає від підприємств із чисельністю працівників більше 25 осіб працевлаштовувати інвалідів з розрахунку одне робоче місце для інваліда на 25 працівників. Якщо роботодавець не дотримується цього правила, він зобов'язаний щомісяця виплачувати у Федеральне бюро з соціальних питань штраф за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом. Отримані у такий спосіб кошти спрямовують на фінансування послуг для так званих «підтри-

муваних працівників» (осіб з рівнем непрацездатності як мінімум 50 відсотків) або допомогу роботодавцю, що надає робочі місця для інвалідів [3].

У Японії з 1976 р. діє система обов'язкового квотування робочих місць для осіб з обмеженими можливостями. Для приватних підприємств квота становила 1.8 %, для апарату органів центрального та місцевого управління 2.1%. Незаповнення квот несе за собою сплату штрафу до спеціальних цільових фондів (levy-grant system). Зібрані в такий спосіб кошти спрямовуються у вигляді дотацій підприємствам, що приймають на роботу людей з інвалідністю понад квоту, а також на фінансування розроблень і модернізацію. Також згідно зі змінами до Закону Японії «Про сприяння зайнятості інвалідів та осіб з обмеженими можливостями» вказано, що квота для працевлаштування інвалідів та осіб з обмеженими можливостями має збільшуватися. До 2018 р. в Японії квота для працевлаштування інвалідів та осіб з обмеженими можливостями буде підтримуватися на рівні 2,0 %, після чого протягом наступних п'яти років (до 2023 р.) будуть прийняті урядові постанови за розрахунками квот з урахуванням осіб з порушеннями психічного здоров'я. Офіційно квота зайнятості для осіб цієї категорії буде вводитися з 2023 р. [4]

Водночас, оцінюючи дієвість систем квотування, Л. Уоддінгтон зазначив, що системи квотування базуються на переконанні, що без законодавчої підтримки особи з обмеженими можливостями не зможуть одержати навіть мінімальну встановлену частку робочих місць. Передбачається, що особи з обмеженими можливостями менш цінні та їхня продуктивність нижча. І коли ставиться завдання працевлаштувати цих людей на ринку праці, то необхідно зобов'язати роботодавців приймати їх на роботу. Наочним свідченням є той факт, що багато роботодавців не приймають систему квот та її вимоги і найчастіше, якщо є для цього можливість, краще сплачують штрафні санкції, воліючи приймати на роботу головним чином працівників без інвалідності [5, с. 71]. Своєю чергою експерти Європейської Комісії визнають, що системи квотування за допомогою штрафних санкцій допомагають накопичувати ресурси, які можуть бути спрямовані на підтримку інших заходів щодо розширення зайнятості [6].

Відповідно у всіх названих країнах важливою характеристикою встановлення квот на працевлаштування осіб з обмеженими можливостями на сучасному етапі є їх розповсюдження тільки на осіб з обмеженими можливостями із високим ступенем втрати працездатності (найчастіше більше 50%) або існування різного типу квот залежно від ступеня інвалідності. Щодо осіб з обмеженими можливостями, на яких системи квотування не розповсюджуються, то у більшості країн вони доповнюються позитивними та антидискримінаційними заходами для залучення осіб з обмеженими можливостями до трудової діяльності. Варто зазначити, що позитивні заходи спрямовані на надання активного сприяння реалізації принципу рівних можливостей для груп, що мають обмежені можливості шляхом надання членам цих груп преференційного режиму у тій або іншій формі.

У Німеччині відповідно до положень дев'ятої книги Соціального кодексу (2001 р.) забороняється дискримінація у сфері зайнятості стосовно людей із серйозними порушеннями здоров'я (розділ 81 (2)). Прийнятий у

2002 р. Закон «Про рівні можливості для інвалідів» ставить метою припинити та запобігти дискримінації, з якою зіштовхуються особи з обмеженими можливостями. Виконання закону покладене на відповідні федеральні та державні органи. Закон безпосередньо не охоплює компанії приватного сектору, хоча вони можуть укладати партнерські угоди з іншими організаціями, спрямовані на розширення доступу для інвалідів, а також на здійснення інших позитивних заходів [7]. Також у Німеччині діє Федеральна програма зайнятості осіб з важким ступенем інвалідності, що передбачає різні пільги та субсидії підприємцям, які працевлаштовують людей з інвалідністю. Працюючим особам з інвалідністю передбачена виплата спеціальної компенсації транспортних витрат на дорогу до роботи та додому.

У Бельгії колективним договором, що укладається між соціальними партнерами, передбачено, що за певних умов роботодавець може виплачувати працівнику з обмеженими можливостями лише частина загального розміру винагороди, іншу ж частину виплачує держава. У виняткових випадках інспектори праці можуть дозволити роботодавцям здійснювати виплати працівникам, що одержують винагороду у зв'язку з інвалідністю, що має бути нижче мінімального рівня, встановленого на підставі колективного договору або звичаю. У Нідерландах субсидії можуть надаватися роботодавцям або працівнику з обмеженими можливостями для компенсації витрат на технічні засоби або послуги, пов'язані з (ре)інтеграцією. Це може бути спеціальне устаткування, транспортні засоби, можливості для одержання освіти або професійної підготовки, тощо [8].

У Японії Законом «Про гарантії зайнятості» (1947 р.) передбачено функціонування бюро з працевлаштування людей з інвалідністю, професійні реабілітаційні програми та центри підтримки, що управляються державою, незалежними юридичними особами або неурядовими організаціями. Це насамперед, офіси «Здрастуй, робото!» («Hello Work») – національна мережа організацій із забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю за допомогою збору інформації від осіб з обмеженими можливостями, надання роботодавцям інформації про кандидатів на вакансії, створення команди співробітників у роботодавців, відповідальних за весь процес починаючи від підготовки до працевлаштування, закінчуючи розміщенням на робочому місці. В офісах «Здрастуй, робото!» особи з обмеженими можливостями отримують професійне кураторство, працевлаштування та допомогу у період після працевлаштування. Крім того, в Японії згідно із законом про сприяння зайнятості інвалідів і осіб з обмеженими можливостями у редакції 2013 р. підтверджений обов'язок роботодавців з їх забезпечення спеціально обладнаними робочими місцями [9, с. 70].

Таким чином, у Австрії, Бельгії, Італії, Нідерландах, Німеччині, Франції та інших європейських країнах, а також Японії, правове регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями засноване на медичній моделі сприйняття інвалідності, що передбачає встановлення законодавством певної кількості зарезервованих робочих місць для інвалідів на державних та приватних підприємствах. Роботодавець у деяких країнах несе юридичну відповідальність за невиконання нормативів із працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Слабка ефективність виключного застосування системи квотування та сутнісна обмеженість медичної моделі відношення до інвалідів сприяли включенню позитивних заходів до правового механізму працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. До таких позитивних заходів можна віднести: фінансове стимулювання та субсидювання роботодавців відносно працевлаштування інвалідів, створення ефективного антидискримінаційного законодавства, покладення на роботодавця обов'язку створення «безбар'єрного» виробничого середовища та програм інтеграції для осіб з обмеженими можливостями. Означений підхід до правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у більшості держав поступово пристосовується до соціальної моделі сприйняття інвалідності.

Варто зазначити, що системи квотування є основою правового механізму працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у країнах Східної Європи та Центральної Азії. При чому у більшості зазначених країн системи квотування розповсюджуються на всіх інвалідів незалежно від ступеня працездатності, слабо доповнюються антидискримінаційним законодавством. Крім того, у правовому регулюванні працевлаштування осіб з обмеженими можливостями практично відсутні дієві заходи стимулювання роботодавців і їхній обов'язок щодо створення «безбар'єрного» виробничого середовища. Лише у чинній редакції Закону Республіки Білорусь «Про соціальний захист інвалідів» закріплено обов'язок уряду на національному та місцевому рівнях забезпечити приведення транспортної, житлової й соціальної інфраструктури відповідно до принципу доступності. Білоруське законодавство також передбачає санкції у випадку, якщо положення про забезпечення доступності не виконується у новоспруджених будинках, однак не обмовляє їх конкретно [10]. За винятком Білорусі, національне законодавство в інших розглянутих країнах не включає принцип доступності робочого місця, що важливо для усунення перешкод щодо працевлаштування осіб з обмеженими можливостями [11].

Друга модель правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями базується на уявленні про те, що системи квотування обмежують вільний ринок праці, дискримінують самого інваліда, який за умови встановлення квот сприймається як людина «другого сорту», роботодавця, який має врахувати показники квот у доборі співробітників, працівників, в яких відсутні вади здоров'я, але які можуть бути не прийняті на роботу через наявність квот для інвалідів.

Зародження та розвиток цієї моделі мало місце у США, де правове регулювання трудової зайнятості осіб з обмеженими можливостями стало результатом соціальної активності людей з обмеженими можливостями здоров'я, які відстоювали свої інтереси повноправних членів суспільства. Важливим досягненням в історії боротьби інвалідів за свої права було створення Архітектурного акта у 1968 р. Відповідно до нього кожний будинок, побудований на державні гроші, мав бути доступним для відвідування всіма громадянам США, незалежно від будь-яких обмежень здоров'я. Наступним кроком став Акт про реабілітацію, прийнятий у 1973 р. Будь-яка урядова організація мала забезпечити можливість користування своїми послугами всім громадянам, незалежно від їхніх фізичних обмежень [12, с. 331].

Конгресом США у 1988 році був прийнятий Закон «Про допомогу людям з інвалідністю із використанням технічних засобів», так званий Тех Акт, у якому всі фізичні обмеження визнаються «природним елементом людського існування, що жодним чином не применшує права кожного на незалежність, самовизначення, змістовну кар'єру або повну участь у загальному економічному, політичному, соціальному, культурному та освітньому житті американського суспільства». Для втілення цих прав у життя Тех Акт в обов'язковому порядку передбачає виділення всім штатам бюджетних коштів на проведення програм і проєктів з інформування громадян про вже наявні пристрої, а також пропонує допомогу у виборі та одержанні підходящих для кожного пристроїв [13].

Також у США діє окремий Закон «Про працевлаштування людей з інвалідністю», що регламентує питання працевлаштування та забороняє дискримінацію людей з інвалідністю у прийомі на роботу, просуванні по службі, професійному навчанні, оплаті праці. Загальний нагляд за дотриманням федерального законодавства зі справ людей з інвалідністю та недопущенням стосовно них дискримінації у США покладений на Міністерство юстиції. Відповідно до законодавства США компанії, що відмовляються надати роботу людині з інвалідністю, обкладаються значним штрафом. Компанії, що приймають людей з інвалідністю, мають пільги з оподатковування. Однак у США немає закону про обов'язок підприємців надавати певний відсоток робочих місць інвалідам, тобто відсутнє законодавство про квотування робочих місць для людей з інвалідністю. Кожне підприємство має можливість визначити власну тактику щодо цього [14].

Інша північноамериканська держава Канада стала першою країною, яка включила до своєї Конституції положення про рівність людей з інвалідністю: «Кожний індивідуум є рівним перед законом без будь-якої дискримінації, зокрема за ознакою раси, національності, релігії, статі, віку, розумових або фізичних недоліків» [15]. У Канаді існує законодавство, спрямоване на захист прав і інтересів людей з інвалідністю. Зокрема, це Закон про сліпих, Закон про людей з інвалідністю, Закон про професійну реабілітацію людей з інвалідністю, Закон про права людини, Закон про рівність у сфері зайнятості. Ці закони забороняють дискримінацію людей з інвалідністю та заохочують розвиток захисту від дискримінації у наданні людям з інвалідністю роботи.

Закон «Про права людини», прийнятий у Канаді в 1985 році, передбачає проведення позитивних заходів для подолання існуючої нерівності, що у сенсі трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями передбачає вимогу до роботодавців щодо проведення «розумного пристосування» робочих місць, для того, щоб людина з обмеженими можливостями могла виконувати свої робочі обов'язки. Обов'язок з пристосування робочих місць визначений у цьому Законі як обов'язок роботодавців, постачальників послуг або профспілки вживати заходів щодо усунення вразливого становища співробітників, потенційних співробітників або клієнтів, що випливає із встановлених правил, практики або фізичних бар'єрів, які мають або можуть мати негативний вплив на окремих осіб або групи осіб, що підпадають під дію Закону Канади «Про права людини» або Закону «Про рівність у сфері зайнятості» [16].

У Великобританії Закон «Про боротьбу з дискримінацією інвалідів» (1995 р.) встановив для осіб з обмеженими можливостями індивідуальні права на рівне ставлення та визнав, що дискримінація за ознакою інвалідності є асиметричною, тому заходи щодо досягнення реальної рівності передбачають обов'язок роботодавців здійснення розумних коректив для інвалідів. Закон Великобританії «Про рівність» (2010 р.) застосовує до інвалідності концепцію непрямой дискримінації. Це має заохочувати роботодавців заздалегідь виявляти та усувати незручності для осіб з обмеженими фізичними можливостями [17, с. 138].

В Австралії, як на національному рівні, так і на рівні штатів, діє законодавство, спрямоване проти дискримінації людей з обмеженими можливостями. Національний Закон «Про дискримінацію інвалідів» (1992 р.) має вищу юридичну дію перед законодавством штатів та забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності у сфері праці та зайнятості. Це також передбачає розроблення підприємствами та організаціями планів дій із вказуванням перешкод, з якими зіштовхуються інваліди, які там працюють, а також заходів і програм, спрямованих на подолання таких бар'єрів (із вказуванням конкретних строків). У такий спосіб підприємства та організації демонструють свою прихильність принципам недискримінації [18].

У ПАР Закон «Про рівність у сфері зайнятості» вимагає від роботодавців викорінювати несправедливу дискримінацію (пряму або непрямую) у політиці зайнятості та у відповідній практичній діяльності за ознакою інвалідності. Крім того, цей Закон вказує на низку позитивних заходів, покликаних забезпечити рівність у сфері зайнятості, що включають: виявлення та усунення наявних перешкод у сфері зайнятості, що негативно відбиваються на становищі окремих

груп; просування принципу різноманіття стосовно робочих місць на основі рівності та поваги; створення розумних умов для осіб, що належать до окремих груп, для того, щоб забезпечити для них рівність можливостей і представництва на цьому підприємстві на всіх рівнях і на всіх видах робіт. При цьому представникам цих груп може бути віддана перевага та можуть бути встановлені цільові кількісні показники, однак квотування виключається (ст. 15). Заборона на несправедливу дискримінацію у сфері зайнятості за ознакою інвалідності міститься у прийнятому в 2000 р. Законі «Про просування принципів рівності та запобігання несправедливої дискримінації», який чітко визначає, що дискримінація за ознакою інвалідності включає відмову від розумних заходів, спрямованих на врахування потреб інвалідів, а також відмову від пошуку та усунення перешкод, що заважають інвалідам користуватися рівними можливостями [3].

Таким чином, у таких країнах, як Австралія, Великобританія, Канада, США, ПАР у правовому регулюванні працевлаштування осіб з обмеженими можливостями відсутня система квотування. Замість цього увага законодавця зосереджена на вдосконаленні системи професійно-технічного навчання та професійної реабілітації, стимулюванні роботодавців до добровільних дій із працевлаштування інвалідів, захисті осіб з обмеженими можливостями від дискримінаційних дій у сфері трудової зайнятості, створення максимально доступного виробничого середовища для інвалідів.

Висновки. Специфіка правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у зарубіжних країнах обумовлена прийняттям в якості ідейного базису медичної або соціальної моделі сприйняття інвалідності. Медична модель переважає у країнах Центральної та Західної Європи (Австрія, Бельгія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Франція), а також Японії, де правовий механізм правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями побудовано на основі системи квотування, яка частково доповнюється позитивними заходами стимулювання працевлаштування інвалідів та антидискримінаційними нормами. Соціальна модель правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями прийнята у Австралії, Великобританії, Канаді, США, ПАР. У цих країнах відсутні системи квотування, натомість наявне ефективне антидискримінаційне законодавство та активно застосовуються можливості створення максимально доступного виробничого середовища для інвалідів.

Список використаних джерел:

1. Доповідь про інвалідність Всесвітньої організації охорони здоров'я від 9 червня 2011 URL: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/ru/.
2. Guide to the General Equal Treatment Act URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile.
3. О'Рейли А. Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд. Женева, Международная организация труда, 2008. 164 с. URL: http://uscd.org/doc/The%20right%20to%20decent%20work%20of%20persons%20with%20disabilities_Russian.pdf.
4. Kurachi N. The Employment of People with Mental Disabilities in Japan: The Current Situation and Future Prospects. Japan Labor Review. 2015. Vol. 12. P. 38–55. URL: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2015/JLR45_kurachi.pdf.
5. Waddington L. Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti-discrimination laws. Comparative Labour Law Journal, 1996, Vol. 18, No. 62, P. 62–101.
6. Benchmarking employment policies for people with disabilities. Brussels, European Commission, 2000. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/bench_sum_en.pdf.
7. Equality for Persons with Disabilities Act (BGG): Act of Germany (2002-04-27) URL: http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103998/126676/F-805231016/bgbl116s1757_10852.pdf.
8. Эванс-Клок К. Закрепление в законодательстве принципа равенства в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями. Женева, Международная организация труда, 2012. 98 с. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_344693.pdf.
9. Дронишинец Н.П. Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии / Н.П. Дронишинец, И.А. Филатова. Специальное образование. 2017. № 1. С. 68–80.
10. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-XII. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2034.

11. Неспорова А. Консультативный доклад о профессиональной реабилитации и занятости лиц с ограниченными возможностями в Восточной Европе и Центральной Азии / А. Неспорова, О. Кулаева. – Женева, Международная организация труда, 2014. 74 с. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_384826.pdf.
12. Сарыев М.Р. История социальной поддержки инвалидов в США. Физика. Технологии. Инновации: сборник научных трудов. Екатеринбург: (УрФУ), 2015. Вып. 1. С. 330–336.
13. Technology Related Assistance for Individuals with Disabilities Act of 1988 (Tech Act) URL: <http://atto.buffalo.edu/registered/ATBasics/Foundation/Laws/atlegislation.php>.
14. Hiring People with Disabilities URL: <https://www.dol.gov/general/topic/disability/hiring>.
15. Constitution Act of Canada, 1867 URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-1.html>.
16. Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6). URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf>.
17. Хеппл Б. Новый единый закон Великобритании «О равенстве». The Equal Rights Review. 2011. № 7. С. 132–148.
18. Право на достойный труд для людей с инвалидностью: опыт развитых стран. URL: <http://www.shyrak.kz/rus/files/issledovanie.pdf>.

УДК 349.2:351.74 (477)

КОЛОМОЄЦЬ П.В.

ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ

У статті досліджуються підстави звільнення працівників з органів Національної поліції України та особливості реалізації гарантій трудових прав поліцейських на цьому етапі. Акцитується увага на тому, що чинне спеціальне законодавство необхідно привести у відповідність з положенням загально-трудової системи нормативних актів нашої держави. Це дозволить більш точно та якісно регулювати трудові права працівників поліції, а також суттєво зменшить ситуації порушення законних інтересів у сфері праці останніх.

Ключові слова: гарантії реалізації трудових прав, працівники поліції, інститут звільнення, трудова дисципліна, трудовий правовий статус.

В статье исследуются основания увольнения работников из органов Национальной полиции Украины и особенности реализации гарантий трудовых прав полицейских на этом этапе. Акцентируется внимание на том, что действующее специальное законодательство необходимо привести в соответствие с положениями трудовой системы нормативных актов нашего государства. Это позволит более точно и качественно регулировать трудовые права работников полиции, а также существенно уменьшит ситуации нарушения законных интересов в сфере труда последних.

Ключевые слова: гарантии реализации трудовых прав, работники полиции, институт освобождения, трудовая дисциплина, трудовой правовой статус.

The article explores the grounds for the dismissal of employees from the National Police of Ukraine and the peculiarities of the implementation of guarantees of labor rights of police officers at this stage. It is emphasized, that the current special legislation should be brought into line with the provisions of the general labor system of normative