ОФИС
ПО ПРАВАМ ЛЮДЕЙ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ бюллетень

ноябрь 2014 № 28

Юристам профсоюзов – о правах работников с инвалидностью

Не так давно Офис по правам людей с инвалидностью запустил уникальный для Беларуси проект: юристы обучают профсоюзных работников особенностям защиты прав людей с инвалидностью, что трудятся на отечественных предприятиях. Как поясняют эксперты, ранее отдельно выделенной правовой информации, а также кейсов и конкретных алгоритмов действий по случаям нарушения прав работников с инвалидностью в профсоюзах не было. Планируется, что с появлением этой уникальной инициативы ситуация изменится.

Нет информации – нет защиты?

Профсоюз предприятия создан для того, чтобы защищать права трудящихся. Однако сегодня можно говорить о том, что некоторые уязвимые группы работников, в числе которых, например, люди с инвалидностью, не получают должной защиты из-за определенного «универсализма» профсоюзов. Профсоюзы покровительствуют всем и, следовательно, не всегда владеют спецификой правовой защиты отдельных групп.

Суть стартовавшего партнерского проекта «Улучшение качества работы по защите прав и законных интересов работников с инвалидностью» в том, чтобы повысить правовую грамотность профсоюзных работников в достаточно узкой области – в теме защиты прав и законных интересов людей с инвалидностью на рабочем месте. Кроме того, совместными усилиями представителей профсоюзов и профессиональных юристов, которые специализируются в данной теме, планируется сформировать информационно-методическую базу, к которой в будущем смогут обратиться все правовые инспекторы предприятий.

– До запуска данного проекта работники с особыми потребностями вообще находились вне поля зрения профсоюзов, – подтверждает проблему, опираясь на практический опыт, правовой инспектор профсоюза РЭП по Гомельской области **Леонид Судаленко**. – С одной стороны, таких работников обычно не очень много на предприятиях, с другой стороны – только единицы обращаются за помощью.

Проблема и в другом.

– Многие обращаются к юристу уже постфактум, – говорит координатор проекта, эксперт Офиса по правам людей с инвалидностью **Галина Крот**. – Например, когда человек получил травму на производстве, которая сильно повлияла на его здоровье и даже привела к инвалидности. В этом случае именно профсоюз должен представлять интересы работника: следить, чтобы его не понизили в должности, не уменьшили зарплату. Профсоюз должен знать трудовые механизмы, которые начинают работать после получения работником инвалидности.

Нередко наниматели и вовсе стараются избавиться от работников, которые имеют определенные ограничения по здоровью. А практика показывает, что работник, который получил инвалидность, к сожалению, зачастую не в состоянии самостоятельно проследить за законностью действий, которые может предпринять наниматель. Помочь должен профсоюз.

– Профсоюзы – это те организации, которые взяли на себя миссию урегулирования конфликтов и отстаивания прав работников в трудовой сфере. Здесь очень важно понимать, что инвалидность имеет специфику. Государство занимается повышением своих компетенций, наниматель – своих, профсоюз в этой цепочке оказывается лишним, – замечает эксперт проекта, координатор Офиса по правам людей с инвалидностью **Сергей Дроздовский**. – Фактически, профсоюзам негде набраться знаний, чтобы на равных говорить о соблюдении трудовых прав и с нанимателем, и с государством. В этом смысл проекта, который мы запустили.

Первыми пошли на встречу профсоюзы РЭП, именно они проявили активную позицию. С ними Офис и начал работать.

– В подобной деятельности очень важна мотивация участников, – уточняет Сергей Дроздовский. – Профсоюзы РЭП не пришлось уговаривать. Как только такая тема возникла, удалось все быстро обсудить и согласовать, а потом сообща начали работать. Согласитесь, очень важно, чтобы слушающий был готов слушать…

Читайте больше на сайте http://www.disright.org/

220007, Республика Беларусь,
Минск, ул. Воронянского, 50-4-101

+375 17 256-08-09
www.disright.org, info@disright.org

МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОВОСТИ

Международный день людей с инвалидностью: от невидимости к включению!

Эксперты ООН по правам людей с инвалидностью взывают к полной поддержке странами Конвенции о правах инвалидов. Специалисты просят правительства работать в направлении подписания и дальнейшей ратификации международного документа и Факультативного протокола к нему.

«Начиная с 2006 года, Конвенцию ратифицировало большое количество стран, – отметила специальный докладчик ООН по вопросам прав людей с инвалидностью **Каталина Девандас**. – Из 193 государств-членов Организации Объединенных Наций Конвенция о правах инвалидов уже ратифицирована 150 государствами и Европейским Союзом».

Это является хорошим доказательством того, насколько для многих стран важно обеспечивать в равной степени права всех граждан, а также показателем того, насколько правительство готово устранять пробелы в защите такой уязвимой группы, как люди с инвалидностью.

«Ратификация является важным первым шагом в сфере защиты прав людей с инвалидностью, потому что в этом случае страна берет на себя обязательство следовать принципам Конвенции, – отметили эксперты ООН. – Мы призываем правительства стран, национальные правозащитные учреждения, организации людей с инвалидностью и в целом гражданское общество работать в направлении ратификации документа».

Отметим, что Беларусь на государственном уровне пока только планирует подписать Конвенцию о правах инвалидов. Зато более полугода назад в стране была запущена информационная кампания «Подпиши сердцем», промежуточные итоги которой были подведены накануне 3 декабря.

В Международный день инвалидов во многих странах прошли публичные дискуссии, кинолектории и просветительские лекции, рассказывающие о проблемах, с которыми сталкиваются люди, имеющие особые потребности. Участники таких мероприятий, кроме всего прочего, узнали, как они могут влиять на вовлечение людей с инвалидностью в жизнь общества – в школе, на работе, во время отдыха.

Например, в Генеральной Ассамблее ООН обсудили важность создания благоприятных условия работы для полной инклюзии работников с инвалидностью. Во второй части заседания участники посмотрели фильм «We Stand Alone» о команде молодых футболистов из Либерии, которым ампутировали конечности.

ДОСТУПНОСТЬ

HR-специалист: «Нам нужны не льготы и налоговые послабления, нам нужны профессионалы»

Может ли крупная корпорация поступиться прибылью и взять на работу человека с инвалидностью, на какие уступки готова пойти IT-сфера ради хорошего специалиста и зачем нам воспитывать в обществе «культуру принятия»? Ответы на эти вопросы ищем вместе с руководителем HR-отдела компании «Itransition» **Юрием Анушкиным**, продолжая наш информационный проект о возможностях трудоустройства людей с инвалидностью в бизнес-секторе.

– Работают ли в вашей компании люди, имеющие инвалидность? Какие виды инвалидности для вас приемлемы?

– У нас работает десять человек с инвалидностью. В нашей специфике неприемлема интеллектуальная инвалидность. Еще один момент: мы, к сожалению, не можем принять на работу соискателя со значительными нарушениями опорно-двигательного аппарата, потому что в офисе нет лифта, а между этажами – высокие пролеты. Во всех остальных случаях мы обращаем внимание на способности человека, его профессиональный уровень, подготовку, мотивацию.

Все люди, которые к нам попадают, при трудоустройстве проходят определенную систему отбора. При приеме на работу мы в первую очередь смотрим на способность человека логически мыслить, на специализированные знания математики, программирования. Для нас также важны коммуникативные навыки. На собеседовании мы обращаем внимание на особенности характера человека. Даже если у соискателя видимая инвалидность, это вовсе не значит, что перед ним закрыты двери нашей компании.

– Приходилось ли вам вносить серьезные изменения в рабочий процесс после приема на работу людей с инвалидностью?

– Инвалидность некоторых из наших сотрудников не вызывала каких-либо драматических сложностей. Как правило, наоборот, такие сотрудники предпочитают, чтобы их инвалидность не афишировалась, потому специальных преобразований делать не

пришлось. Хотя я допускаю такое. Специфика нашей деятельности обязывает работать в команде – нужно постоянно общаться с коллегами. Если, например, у человека радикальные нарушения речи, но при этом он гениальный программист, мы пойдем на встречу и будем искать удобный для всех вариант. Тут в первую очередь встаёт вопрос способностей и готовности делать ту работу, которая нам нужна, остальное – технические моменты…

– По нашим наблюдениям, работодатели нередко бояться трудоустраивать людей с особыми потребностями из-за сложившихся стереотипов – например, «взять инвалида очень сложно» или «такой работник будет только болеть»…

– Это бизнес-среда, а прагматика бизнеса требует определенных решений и четкого взвешивания. Допустим, есть уникальный специалист, без которого мы не можем «провернуть» какой-то проект, у него узкая специализация, которая нам как раз нужна. Тогда руководители проекта, у которых высокая степень самостоятельности, будут решать – брать его или нет. Они должны четко понимать, что надо будет компенсировать затраты в те преобразования, которые потребуют средств, надо уметь оценивать, покроет ли прибыль эти траты. В этом случае, как видите, присутствуют прагматика отношений, а не предрассудки или стереотипы.

– Допускаете ли вы возможность удаленной работы, например, для тех, кто по объективным причинам не может попасть в офис? Например, для программиста-колясочника.

– У нас есть такая форма работы, но на данный момент она используется в работе только с опытными сотрудниками, которые много проработали и показали, что могут трудиться удаленно. А вот взять человека с самого начала на «удалёнку» нельзя, ведь бизнес-процесс построен таким образом, что человек должен находиться в офисе, работать в команде. «Удалёнка» – это, скорее, исключение для тех, кто доказал свои способности, подтвердил, что делает работу добросовестно и хорошо, для тех, кто успешно пустил корни в организации. Сегодня мы не можем позволить человеку с самого начала работать дистанционно.

– На ваш взгляд, должны ли компании, трудоустраивающие людей с инвалидностью, иметь преференции со стороны государства либо получать какие-то бонусы?

– Принимая на работу тех десять человек с инвалидностью, что сегодня в нашем штате, мы не руководствовались какими-либо «бонусными» принципами – не рассчитывали на послабления или льготы. Нам это неинтересно. Нам интересно делать свою работу, зарабатывать деньги, работать с иностранными партнерами. Наверное, может быть какая-то прагматика, связанная с налоговыми послаблениями, но тогда этот вопрос лучше адресовать нашим экономистам и финансистам. Пусть они просчитывают. Не исключаю, что всё может повернуться так: бизнесу это будет выгодно – людей с особыми потребностями, будут привлекать больше.

– Может, проблемы, в том числе и трудоустройства, связаны с тем, что большинство из нас мыслит категориями «норма»-«не норма»?

– Вероятно. Лично я как HR-специалист не против принять на работу человека с инвалидностью, но вопрос может возникнуть другой: насколько толерантен окажется коллектив? В нашей компании, и это радует, с этим все в порядке. Наверное, потому что IT – это всё же высоко интеллектуальная сфера, степень толерантности коллектива очень высока. У нас работают люди с вполне видимыми физическими нарушениями – и всё в порядке!

В целом, нам всем нужно развивать в обществе культуру принятия, это поспособствует тому, что люди не будут пугаться тех, кто отличается от них. Я сторонник всего того, что позволяет уважать человеческое в человеке.

Справка. Компания «Itransition» (ЗАО «Итранзишэн») является одним из ведущих разработчиков программного обеспечения в Беларуси. В 2006 году компания была преобразована в холдинг, объединяющий ряд известных на рынке брендов, в том числе «A1QA» и «Iflexion». Компания работает с клиентами более чем из 30 стран мира. Накопленные за эти годы знания и опыт позволяют «Itransition» успешно работать в сфере разработки ПО и предлагать своим заказчикам качественные услуги и эффективные решения, а своим сотрудникам – перспективы развития и уверенность в завтрашнем дне. В компании работают более 1300 квалифицированных IT-специалистов.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Труд и занятость

Вопрос юристу:

Могу ли я уволиться раньше срока истечения договора, если заработная плата выплачивается мне не в полном объеме? Я инвалид 1-й группы.

П., Петриков

Ответ:

Порядок прекращения трудового договора регулируется Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК). В частности, статьей 35 закреплен перечень оснований прекращения трудового договора. В соответствии со статьей 41 ТК срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Положением о порядке организации и финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 года № 128 предусматриваются дополнительные условия в случае досрочного расторжения договора с работником с инвалидностью в рамках адаптации к трудовой деятельности. В соответствии с пунктами 15, 16 Положения при досрочном расторжении срочного трудового договора наниматель в трехдневный срок с момента увольнения инвалида письменно информирует об этом орган по труду, занятости и социальной защите с указанием причин увольнения.

После получения от нанимателя уведомления о досрочном расторжении срочного трудового договора с инвалидом орган по труду, занятости и социальной защите и наниматель в двухнедельный срок со дня его увольнения производят взаиморасчеты, после чего расторгается договор с нанимателем об организации адаптации инвалида к трудовой деятельности.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Образование

Вопрос юристу:

Воспитываю ребенка с инвалидностью, ребенок скоро идет в школу, в связи с чем есть вопрос. Скажите, нормируется ли законодательно максимальное количество учащихся с особенностями психофизического развития в интегрированных классах?

О., Жлобин

Ответ:

В соответствии с пунктом 14 статьи 158 Кодекса Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 года № 243-З (ред. от 4 января 2014 года) наполняемость классов интегрированного обучения и воспитания не должна превышать 20 учащихся, из них:

1) не более трех лиц с особенностями психофизического развития с нарушениями однородного характера – при обучении и воспитании детей с интеллектуальной недостаточностью, или неслышащих детей, или незрячих детей, или детей с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата (со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием);

2) не более шести лиц с особенностями психофизического развития с нарушениями однородного характера – при обучении и воспитании слабослышащих детей, или слабовидящих детей, или детей с тяжелыми нарушениями речи, или детей с нарушениями психического развития (трудностями в обучении);

3) не более четырех лиц с особенностями психофизического развития с разными (не более двух) нарушениями развития.