

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ИНВАЛИДОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Д. А. Зубрик,

Гродненский государственный университет им. Я. Купалы Научный руководитель: Н. В. Ватыль, канд. полит. наук, доцент

Право на свободный труд является одним из основополагающим правом человека, так как основная часть населения удовлетворяет свои потребности путем осуществления той или иной трудовой деятельности, а это значит, что должны обеспечиваться равный доступ к труду всех членов общества и равная плата. Поэтому логично, что нужно провести исследование нормативной базы, которая регулирует трудовые отношения лиц с ограниченными возможностями. Для начала нужно дать определение термину «инвалид». Инвалид – это лицо, у которого существуют устойчивые физические, психические, интеллектуальные или сенсорные нарушения, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими [1]. Степень потери здоровья и группу инвалидности назначает по заключению медико-реабилитационная экспертной комиссии (МРЭК).

Термин инвалидность носит социальный и институциональный характер, поэтому он регулируется нормативно-правовой базой. Нужно сказать, что государственные меры социальной поддержки инвалидов делятся на две основные группы: меры, которые направлены на вовлечение инвалидов в

трудовую сферу (интеграционные меры), и меры, которые направлены на компенсацию влияния плохого здоровья на положение инвалидов в трудовых отношениях (компенсирующие меры). Если говорить о мерах интеграции, то это обустройство рабочего места, занятость, трудоустройство в специализированных учреждениях и т. д. Что касается компенсирующих мер, то это пенсии, различные выплаты по инвалидности [2, с. 162 – 163].

Законодательство Республики Беларусь представляет большое количество нормативных правовых актов в сфере защиты прав инвалидов. Среди этих актов высшей юридической силой обладает Конституция Республики Беларусь (далее – Конституция), где прописаны правовые нормы, которые касаются гарантирования прав инвалидов. К примеру, статья 22 Конституции гласит

«запрет на дискриминацию, в том числе по мотиву инвалидности» [3, с. 211].

Нельзя не отметить следующий нормативный правовой акт - Закон Республики Беларусь от 18 октября 2016 г. № 424-З «О ратификации Конвенции о правах инвалидов». Сама Конвенция была принята Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 2006 года. Благодаря Закону был ратифицирован международный документ и было определено Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь как государственный орган, который рассматривает вопросы, связанные с соблюдением Конвенции [4]. Как только Конвенция о правах инвалидов была ратифицирована, основными положениями государственной политики становятся защита и обеспечения полного и равного осуществления всеми инвалидами всех прав человека и основных свобод, а также обеспечение поощрения уважения чести и достоинства инвалидов [3, с. 211 – 212].

Следующим нормативным правовым актом является Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (далее – Закон), где существует направление на определение государственной политики Республики Беларусь в отношении инвалидов, обеспечение применения необходимых мер по их социальной защите. Также в Законе прописаны гарантии прав в сфере трудовых отношений. Нужно отметить норму статьи 19 Закона, где регламентирован запрет отказа нанимателя на заключение трудового договора либо продвижение по работе, на расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевода инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида [5].

В Трудовом кодексе Республики Беларусь глава 21 посвящена особенностям регулирования труда инвалидов [6, с. 138]. Существует несколько положений, которые характеризуют гарантии инвалидов в сфере трудовых отношений, а именно:

- наниматели обязаны выделять или создавать рабочие места для трудоустройства работников, которые получили инвалидность из-за трудового

увечья, профессионального заболевания, а также иных инвалидов – в соответствии с программой местных органов по трудоустройству;

- запрещено назначать предварительное испытание при приеме на работу.
- для инвалидов I и II групп должна быть сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю);
- существует ограничение в привлечении инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, к работе в государственные праздники и праздничные дни, к работе в выходные дни. Также существует ограничение в направлении в служебные командировки. Привлечение к данным видам работ возможно только при соблюдении двух условий:
 - 1) если есть согласие самого инвалида на привлечение к такой работе;
 - 2) если работа не запрещена по медицинским заключениям.
- также существуют дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников: инвалиды имеют преимущественное право на оставлении на работе, независимо от производительности труда и квалификации для инвалидов, которые работают на специализированных цехах, учреждениях и так далее;
- у инвалидов, которые работали у нанимателя до ухода на пенсию, сохраняется наравне с другими работниками право на медицинское обслуживание, право на обеспечение жильём, различными путевками в оздоровительные и профилактические учреждения и иные социальные услуги и гарантии, которые предусмотрены коллективными договорами и соглашениями.
- не допускается перевод инвалида на другую работу без его согласия тогда, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда
- направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.
- работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, домашнего труда.

Из всего выше перечисленного следует, что в законодательстве Республики Беларусь запрещен необоснованный отказ в приеме на работу из-за инвалидности, что подразумевает одновременное существование нормы об ответственности для лиц, которые совершили такой отказ.

Правовой статус инвалидов представлен большим количеством нормативных правовых актов, которые охватывают ряд гарантий в трудовых отношениях. Данные гарантии позволяют обеспечить положительную среду для участия инвалидов в жизни государства.

На мой взгляд, в действующем национальном законодательстве существует достаточное количество социально-трудовых гарантий, которые в полной мере могут служить для полного участия инвалидов в трудовых

отношениях. Сейчас наиболее развитой формой реализации гарантий является обустройство специализированные предприятия, которые создаются для трудоустройства инвалидов. Но меры государственной поддержки специализированных предприятий можно рассматривать как недостаточно неэффективные. А многие меры так и остаются формально закрепленными, не имея достаточно эффективного практического применения.

Список источников

1. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : одобр. резолюцией 61/106 Генер. Ассамблеи, 13 декабря 2006 года // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml. – Дата доступа: 04.02.2019.
2. Демьянова А.В. Меры государственной поддержки занятости инвалидов в России / А.В. Демьянова // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2015. - № 4. – 160 - 185 с.
3. Шахновская И. В. Гарантии реализации прав инвалидов в Республике Беларусь / И. В. Шахновская // Вестник Полоцкого государственного университета. - 2018. - № 6. – 211 – 216 с.
4. О ратификации Конвенции о правах инвалидов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 окт. 2016 г., № 424-3 // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
5. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 11 нояб. 1991 г. № 1224-XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 16 нояб. 2010 г. № 192-3 // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Сов. Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 18 сентября 2017 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2017. – 267 с.