

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Е. В. Левшунова,

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины Научный руководитель: Е. А. Ковалева, канд. юрид. наук, доцент

Согласно статье 1 Конституции Республики Беларусь, наша страна признаётся унитарным демократическим социально правовым государством. А это означает, что одним из направлений деятельности государства является обеспечение права без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов [1].

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 23.07.2008 г.

«О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов», инвалидом признаётся лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами мешают полному и эффективному участию его в жизни общества наравне с другими гражданами. Следует отметить, что в Республике Беларусь ведётся государственная политика, направленная на уравнивание прав лиц с ограниченными возможностями с другим людьми [2].

Согласно статистическим данным Министерства труда и социальной защиты по состоянию на 01.11.2018 г., количество инвалидов, получающих пенсию в органах труда, занятости и социальной защиты, составляет 568 032, из этого количества 91 426 приходится на Гомельскую область. Численность населения - 9 501 270 [3]. Из этого можно сделать вывод, что 6% населения Республики Беларусь являются инвалидами. Также необходимо отметить, что трудоустройство лиц с ограниченными возможностями будет способствовать улучшению их материального положения.

Особое значение это имеет для инвалидов, которые не имеют трудовой стаж для назначения трудовой пенсии по инвалидности, а получают социальную. Особенности правового регулирования труда инвалидов нашли свое отражение в Главе 21 Трудового кодекса Республики Беларусь [4]. При сравнении трудового законодательства Российской Федерации с законодательством Республики Беларусь, российский законодатель не выделяет

особенности правового регулирования труда инвалидов в отдельную главу кодекса, как это делает белорусский [5].

В целом трудоустройство инвалидов можно подразделить на две группы: трудоустройство инвалидов, получивших инвалидность, не связанную с осуществлением ими трудовой функции, и трудоустройство работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве. Что касается второй группы, то статьёй 285 Трудового кодекса Республики Беларусь, устанавливается обязанность для нанимателя создать рабочее место для данного работника-инвалида [4].

Инвалидов по праву относят к наиболее уязвимой группе населения, поскольку они имеют своего рода «особенности», что значительно затрудняют их нормальную жизнедеятельность. В связи с этим, они нуждаются в определённой государственной поддержке, которая выражается в первую очередь в установлении гарантий, льгот, а также запретов. К ним можно отнести:

- 1) Не установление инвалидам при приеме на работу испытательного срока.

Необходимо отметить, что такой запрет устанавливается не только нашим законодательством, но и законодательством Казахстана (ст. 36 Трудового кодекса), Кыргызстана (ст. 316 Трудового кодекса), Туркменистана (ст. 28 Трудового кодекса), Молдовы (ст. 62 Трудового кодекса). Согласно ст. 26 КЗоТ Украины, испытание не устанавливается при направлении инвалидов на работу в соответствии с рекомендацией медико-социальной экспертизы.

- 2) Организация труда осуществляется в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

Установление для инвалидов I и II групп сокращенной продолжительности рабочего времени, продолжительностью не более 35 часов в неделю. Следует заметить, что оплата труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени [4].

Что касается продолжительности ежедневной работы (смены) для инвалидов I и II групп, она не может превышать семь часов (ч. 2 п. 3 ст. 115 Трудового кодекса).

- 3) При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается преимущество в оставлении на работе. Это правило закреплено в статье 287 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также в статье 318 Кыргызстана. Законодательство Туркменистана предусматривает это право в отношении инвалидов детства (ст. 50).

- 4) Только с согласия работника-инвалида, а также если это не запрещено индивидуальной программой реабилитации, допускается:

А) привлечение инвалидов к сверхурочной работе, Б) работе в ночное время,

В) в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь),

Г) работе в выходные дни.

Что касается направления в служебную командировку данной категории работников, то оно осуществляется только с их согласия.

- 5) Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках, применяющих труд инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.
- 6) Пунктом 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», определяется запрет на установление для инвалидов I и II групп ненормированного рабочего дня.
- 7) Установление преимущественного права на заключение трудового договора о выполнении работы на дому (устанавливается пунктом 2 ст. 305 Трудового кодекса Республики Беларусь).
- 8) Основной отпуск для работников-инвалидов составляет 30 календарных дней (приложение 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»).
- 9) Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых работникам, признанным инвалидами (ч. 2 ст. 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).
- 10) Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц (ч.1 п. 4 ст. 289 Трудового кодекса Республики Беларусь) [4].

Правовое регулирование труда лиц с ограниченными возможностями, в первую очередь стремится обеспечить исключение дискриминации при найме на работу, а также при сокращении численности работников. Необходимо отметить, что с 1 января 2023 года предлагается установить для нанимателей квоту для приема на работу инвалидов. Данная квота будет распространять свое действие на нанимателей, за исключением организаций, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, для приема на работу инвалидов в размере 3% от среднесписочной численности работников. В большинстве стран практика применения квот уже существует, например, в Германии установлена квота в размере 6%, во Франции – 3%, в Люксембурге – 4%. В случае нарушения нанимателем данных правил, он обязан выплачивать территориальному фонду занятости компенсационный взнос, который используется для организации занятости инвалидов.

Также в качестве предложения по усовершенствованию законодательства можно разработать норму, которая будет устанавливать определенные ограничения при увольнении по инициативе нанимателя данной категории

работников. Суть данной нормы будет заключаться в том, что, если наниматель примет решение о прекращении трудового договора с работником-инвалидом, он будет обязан согласовать это решение с органом по труду, занятости и социальной защиты.

К основным причинам, способствующим нежеланию нанимателей заключать трудовой договор с такими работниками, относят:

- 1) необходимость в организации рабочего места по определённым правилам, что предполагает значительные денежные затраты;
- 2) психологические особенности инвалидов;
- 3) нанимателям необходимы работники, которые в кратчайшие сроки смогут приносить прибыль и не нуждаются в обучении;
- 5) невыгодность использования труда работника с ограниченными возможностями, поскольку он может длительное время (с перерывами и без) находиться на больничном и так далее.

Решение вопроса о возможности реализации права инвалидов на труд имеет важное значение, поскольку трудовая деятельность является потенциальной возможностью приобщения их к обществу. Существует определённое мнение, что люди с ограниченными возможностями не желают осуществлять трудовую деятельность, но нельзя забывать, что среди них находятся и те, чьи интересы направлены на реализацию возможности стать более экономически независимыми и интегрированными в общество.

На наш взгляд, оказание помощи в реализации права на труд инвалидам во многом зависит от экономической ситуации в стране, а также от уровня безработицы.

Список источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.
2. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Респ. Беларусь от от 23.07.2008 г. № 422-З: с изм. и доп.: текст по состоянию на 1 февр. 2019 г. – Минск: Дикта, 2019. – 39 с.
3. Численность инвалидов, получающих пенсию в органах по труду и социальной защите [Электронный ресурс] / Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь . – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/chislinv>. – Дата доступа: 15.02.2019.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 10 февр. 2019 г. – Минск: Нац. Центр. правовой информ. Респ. Беларусь, 2019. – 256 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: текст Кодекса по сост. на 10 февр. 2019 г. - Собрание законодательства Рос. Федерации, 2019 г.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ