

ПРАВО НА ТРУД ИНВАЛИДОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Н. О. Макогин,

Черниговский национальный технологический университет Научный руководитель: Е. Г. Козинец, канд. истор. наук, доцент

Права человека, начиная с периода буржуазных революций XVIII в., привлекают внимание ученых и практиков разных стран. Постепенно они становятся приоритетными в государственной политике.

Если с начала к основным правам человека относили жизнь, свободу, безопасность, то с возникновением второго поколения прав человека во второй половине XIX в. одним из основных прав стало право на труд. Вместе с наметившейся в мире тенденцией построения социального государства особую актуальность приобретает обоснование и нормативное закрепление права на труд инвалидов.

Основываясь на данных статистики, в Украине вначале 1994 г. численность лиц с ограниченными физическими возможностями составляла около 2,1 млн. человек, на начало 2009 г. она увеличилась до 2,5 млн. человек, а на сегодняшний день эта цифра превышает 2,6 млн. человек [1, с. 586]. Так, можно сказать, что существует тенденция роста числа лиц с ограниченными физическими возможностями.

Право на труд в Украине предоставляется Конституцией Украины [2, ст. 43], а также рядом нормативных актов, которые регулируют вопросы прав инвалидов в сфере трудовых отношений: Конвенцией о правах инвалидов [3], Кодексом законов о труде Украины [4], Законами Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» [5], «О реабилитации инвалидов в Украине» [6], «Об охране труда» [7], «Об отпусках» [8].

Первые шаги молодого украинского государства по созданию правовых, экономических и организационных основ защиты прав инвалидов связаны с принятием Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине».

Основываясь на содержании вышеуказанных законодательных актов, можно определить следующие положения, которые в общих чертах характеризуют правовой статус людей с инвалидностью в сфере трудовых правоотношений в Украине.

Во-первых, следует отметить, что трудоустройство людей с инвалидностью является обязанностью каждого работодателя и дискриминация по признаку инвалидности запрещена законом.

Законодательством для всех работодателей установлена обязанность соблюдать выполнение норматива рабочих мест для трудоустройства инвалидов [5, ст. 19]. Этот норматив рассчитывается работодателем

самостоятельно – он должен составлять 4% среднесписочной численности штатных работников учетного состава работодателя за год, а если у него работает от 8 до 25 человек – одно рабочее место.

Важным моментом также является то, что согласно Кодексу законов о труде Украины работодателю запрещено при приеме на работу устанавливать испытательный срок для данной категории лиц [4, ст. 26].

Во-вторых, предприятия, использующие труд инвалидов, обязаны создавать для них условия труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертной комиссии и индивидуальных программ реабилитации, принимать дополнительные меры безопасности труда, соответствующие специфическим особенностям этой категории работников [7, ст. 12]. Также работодатель обязан организовывать обучение и переквалификацию для них.

Кроме того, инвалид имеет право отказаться работать в ночное время и сверхурочно [4, ст. 55, 63]. Привлечение к таким видам работ возможно только если это не противоречит медицинским рекомендациям и происходит по согласию.

Согласно Кодексу законов о труде Украины, по просьбе инвалида может устанавливаться режим работы на условиях неполного рабочего дня (недели). Оплата труда в таком случае пропорциональна отработанному времени или зависит от выработки. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений объема трудовых прав работников [4, ст. 172].

В-третьих, Закон Украины «Об отпусках» предусматривает обязательное предоставление отпусков для людей с инвалидностью и последующую их продолжительность: лица I и II группы получают основной, то есть оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 дней и дополнительный (неоплачиваемый) – до 60 дней; лица III группы получают основной отпуск продолжительностью 26 дней и дополнительный – до 30 дней [8, ст. 6, 25]. Кроме этого инвалиды имеют право пойти в ежегодный отпуск в удобное для них время [8, ст. 10].

В случае сокращения численности или штата работников инвалиды войны и работники-инвалиды, получившие на этом предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание, имеют преимущественное право остаться на работе при равной с другими работниками производительности труда и квалификации [4, ст. 42].

Человек с инвалидностью имеет право расторгнуть трудовой договор в следующих случаях:

- 1) если состояние его здоровья препятствует выполнению работы по трудовому договору [4, ст. 42];
- 2) если состояние его здоровья стало препятствовать выполнению трудовых обязанностей [4, ст. 38, 39].

Также, инвалид, который не достиг пенсионного возраста, не работает, но хочет работать, может быть зарегистрирован в государственной службе занятости как безработный [5, ст. 18].

Несмотря на права и гарантии, предоставляемые государством, в настоящее время в отдельных регионах Украины занятость среди инвалидов трудоспособного возраста составляет 15-20%. Подавляющая их часть работает в сфере материального производства и непроемкой сфере. Из числа занятых только 40% составляют женщины [1, с.586].

Таким образом, можно сделать вывод, что в нормативно-правовых актах Украины права инвалидов закреплены на надлежащем уровне, что даёт основание рассматривать лиц с инвалидностью как полноценных субъектов трудового права. Возможно, система социальной защиты людей с инвалидностью в трудовой сфере в стране пока не достаточно совершенна и в будущем нуждается в доработке. Однако наличие вышеупомянутого перечня прав и гарантий инвалидов даёт им возможность уже сейчас приспособиться к самостоятельной жизни и при наличии государственной поддержки чувствовать себя полезными для общества и реализовывать свой потенциал.

Список источников

1. Слесарь, А. Н. Инвалиды – субъекты трудового права: международный опыт / А. Н. Слесарь // Форум права. – 2009. - № 3. – С. 586-590 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09campmd.pdf>.
2. Конституція України от 28.06.1996: ред. по состоянию на 30.09.2016 [Электронный ресурс] // Верховна Рада України: [официальный портал]. – Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
3. Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006 [Электронный ресурс]
// Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН. – Режим доступа:
http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml
4. Кодекс законів про працю України от 10.12.1971: ред. по состоянию на 20.01.2018 [Электронный ресурс] // Верховна Рада України: [официальный портал]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» от 21.03.1991 г.: ред. по состоянию на 20.01.2018 [Электронный ресурс] // Верховна Рада України: [официальный портал]. – Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
6. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» от 06.10.2005г.: ред. по состоянию на 31.08.2018 [Электронный ресурс] // Верховна Рада України: [официальный портал]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>
7. Закон України «Про охорону праці» от 14.10.1992: ред. по состоянию на 20.01.2018 [Электронный ресурс] // Верховна Рада України:

[официальный портал]. – Режим доступа : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

8. Закон України «Про відпустки» от 15.11.1996 г.: ред. по состоянию на 01.01.2019 [Электронный ресурс] // Верховна Рада України: [официальный портал]. – Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ