

УДК 349.22



Косьмій Леся Романівна,
викладач кафедри цивільного права і процесу
Івано-Франківського університету права
імені Короля Данила Галицького

ТРУДОВІ ПРАВА ІНВАЛІДІВ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

У статті здійснено порівняльно-правову характеристику чинного законодавства з питань юридичного визначення трудових прав інвалідів в Україні та Російській Федерації, на основі якої виявлено прогалини і недоліки правового регулювання у цій сфері.

***Ключові слова:** особи зі зниженою працездатністю, інваліди, трудові права, пільги і гарантії, трудове законодавство України та Російської Федерації.*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день у нашій державі досить актуальною залишається проблема використання роботодавцями праці інвалідів. Так, в Україні кожне підприємство, установа та організація незалежно від форм власності чи господарювання зобов'язані використовувати працю осіб зі зниженою працездатністю, оскільки ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (далі – Закон) для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій, громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, що використовують найману працю, встановлює норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. Порушення цього нормативу призводить до сплати щороку відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарських санкцій [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями теоретичних та практичних питань, пов'язаних з правовим статусом осіб зі зниженою працездатністю, а також питаннями правового регулювання соціального захисту інвалідів в Україні займалися такі науковці як: Н. Болотіна, Р. Павлюков, А. Слюсар, В. Тарасенко, В.Турський, М. Чічкань, Л. Шумна та інші. Однак окремі аспекти цієї проблеми, (зокрема пов'язані з порівняльним аналізом норм трудового права з приводу трудових прав інвалідів) потребують додаткового вивчення.

Постановка завдання. Враховуючи вищенаведене, основним завданням статті є аналіз чинного законодавства у сфері трудових прав інвалідів в Україні, порівняння його з аналогічними нормами законодавства Російської Федерації та виявлення за допомогою порівняльного аналізу прогалин і недоліків правового регулювання у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до статті 2 Закону інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті [3].

Враховуючи сучасні тенденції на ринку праці, досить важливо як для працівників з обмеженими фізичними можливостями, так і для роботодавців та представників



державних органів знати та дотримуватись найбільш важливих норм законодавства, які стосуються використання праці інвалідів.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, які розроблюється згідно з Положенням про індивідуальну програму реабілітації інваліда, їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом (ч. 1 ст. 17 Закону) [3].

Конституційне право на працю громадян України забезпечується рядом економічних і юридичних гарантій, які в повному обсязі розповсюджуються і на осіб зі зниженою працездатністю. Однак порівняно з іншими громадянами право на працю інвалідів забезпечується і додатковими економічними та юридичними гарантіями. Так, відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, у тому числі і особам зі зниженою працездатністю [4]. Також до додаткових гарантій у сфері використання найманої праці, які гарантуються інвалідам і покликані забезпечити їм нарівні з іншими працівниками здійснення своїх трудових прав, відносяться право на скорочену тривалість робочого часу; обмеження щодо залучення інваліда до роботи у нічний час, а також до надурочних робіт без його згоди; збільшена тривалість щорічних відпусток тощо.

Такий підхід до врегулювання трудових відносин інвалідів і, зокрема, встановлення додаткових порівняно з іншими працівниками пільг і гарантій застосовується і в Російській Федерації. Так, трудовим законодавством Російської Федерації передбачена система пільг для працівників-інвалідів. Встановлення таких пільг і гарантій спрямоване на створення сприятливих умов для реалізації інвалідами в повному обсязі свого конституційного права на працю, на створення оптимальних умов для продуктивної і безпечної роботи інвалідів, на недопущення дискримінації інвалідів при прийнятті на роботу і звільненні з роботи.

Правовою основою регулювання праці і зайнятості інвалідів в Російській Федерації є: Конституція, Трудовий кодекс, Федеральний закон «Про соціальний захист інвалідів в Російській Федерації», Федеральний закон «Про зайнятість населення в Російській Федерації», санітарні правила СП 2.2.9.2510-09 «Гігієнічні вимоги до умов праці інвалідів», затверджені Постановою Головного державного санітарного лікаря Російської Федерації [2].

Здійснюючи порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації у сфері забезпечення трудових прав та соціальних гарантій інвалідів, основні риси правового регулювання у цій сфері можна викласти у табличному виразі такий:

Норми законодавства України	Норми законодавства Російської Федерації
<i>Норми, які регулюють порядок укладення і розірвання трудового договору</i>	
Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні у службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи	Не допускається встановлення в колективних або індивідуальних трудових договорах умов праці інвалідів (оплата праці, режим робочого часу і часу відпочинку, тривалості щорічної і додаткової відпусток), які погіршують становище інвалідів у порівнянні з іншими



<p>стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (стаття 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів»)</p>	<p>працівниками (ст. 23 Федерального закону «Про соціальний захист інвалідів в Російській Федерації»)</p>
<p>Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (ст. 26 КЗпП України)</p>	<p>При прийнятті на роботу не може бути встановлено випробування для інвалідів Вітчизняної війни, направлених на роботу за рахунок броні (ст. 21 ТК РФ)</p>
<p>Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором (ст. 39 КЗпП України)</p>	<p>Хвороба чи інвалідність працівника, яка перешкоджає виконанню роботи за договором, є підставою дострокового розірвання трудового договору (контракту) на вимогу працівника (ст. 32 ТК РФ)</p>
<p>Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у разі його нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п. 5 ст. 40 КЗпП України)</p>	<p>Підставою розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації є неявка працівника на роботу протягом 4 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. Проте за працівниками, які втратили працездатність внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, місце праці (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п. 5 ст. 33 ТК РФ)</p>
<p>Працівники, які дістали на підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання, мають переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ст. 42 КЗпП України)</p>	<p>При скороченні чисельності або штату працівників, при рівній продуктивності праці і кваліфікації, перевага в залишенні на роботі надається у тому числі і працівникам, які отримали в цій організації трудове каліцтво чи професійне захворювання, а також інвалідам, відносно яких виявлено причинний зв'язок між встановленою інвалідністю та чорнобильською катастрофою (ст. 34 ТК РФ)</p>
<p>-</p>	<p>При розірванні трудового договору (контракту) з ініціативи працівника у зв'язку з інвалідністю в трудову книжку</p>



	запис вноситься із зазначенням цієї причини (ст. 39 ТК РФ).
Норми, які регулюють особливості праці інвалідів	
Інвалідам I і II груп, які працюють на підприємствах, надаються пільги у вигляді 6-годинного робочого дня (36 годин на тиждень) (Постанова Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого поліпшення використання праці пенсіонерів за віком та інвалідів у народному господарстві і пов'язаних з цим додаткових пільг»)	Для інвалідів I та II груп встановлюється скорочення робочого часу не більше 35 годин на тиждень із збереженням повної оплати праці (ст. 23 Федерального закону «Про соціальний захист інвалідів в Російській Федерації», ст. 92 ТК РФ)
У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП України)	Роботодавець зобов'язаний створювати для інвалідів умови праці у відповідності до індивідуальної програми реабілітації (ст. 224 ТК РФ)
-	Тривалість щоденної роботи (зміни) не може перевищувати тривалість, встановлену для інвалідів відповідно до медичного висновку, виданого в порядку, встановленому законодавством (ст. 94 ТК РФ)
Тривалість щорічної основної відпустки для інвалідів I та II групи складає 30 календарних днів, а для III групи – 26 календарних днів (ст. 6 Закону України «Про відпустки»)	Тривалість щорічної основної відпустки інвалідів становить не менше 30 календарних днів (ст. 23 Федерального закону «Про соціальний захист інвалідів у Російській Федерації»).
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати для інвалідів I та II групи складає до 60 календарних днів щорічно, для III групи – 30 календарних днів щорічно (ст. 25 Закону України «Про відпустки»)	Тривалість відпустки без збереження заробітної плати для інвалідів складає до 60 днів щорічно (ст. 128 ТК РФ)
Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55, ст. 63 КЗпП України)	Залучення інвалідів до надурочних робіт, робіт у вихідні дні і нічний час допускається тільки з їх згоди і при умові, що такі роботи не заборонені їм по стану здоров'я (ст. 23 Федерального закону «Про соціальний захист інвалідів в Російській Федерації», ст.ст. 96, 99, 113 ТК РФ)

Висновки. Здійснивши порівняльно-правовий аналіз норм трудового законодавства України і норм трудового законодавства Російської Федерації, можна зробити висновок, що в чинних актах існує багато «прогалин» щодо встановлення трудових прав інвалідів. Зокрема, у Кодексі законів про працю України на сьогодні відсутня норма, яка б встановлювала скорочену тривалість робочого часу для працівників-інвалідів і відповідно до неї пільгову оплату праці для цієї категорії працівників.

Неврегульованим у трудовому законодавстві України і Російської Федерації залишається питання квотування певного відсотка робочих місць на підприємствах для інвалідів. Таку квоту в Україні, наприклад, зобов'язані виконувати всі суб'єкти господарювання незалежно від форми власності, проте лише трохи більше половини підприємств дотримуються встановленого показника, оскільки їм вигідніше сплатити штраф, ніж забезпечити роботою інваліда. При цьому лише незначна частина коштів від штрафних санкцій спрямовується на створення робочих місць для інвалідів. Отже, існує нагальна потреба в забезпеченні державного нагляду за дотриманням роботодавцями цієї квоти.

Незважаючи на те, що Росія, так як і Україна, у відповідності до Конституції є соціальною державою, у якій гарантується рівність прав і свобод людини і громадянина для всіх членів суспільства незалежно від будь-яких відмінностей, особи зі зниженою працездатністю не завжди можуть повною мірою скористатися своїми конституційними правами (у тому числі й трудовими). Найбільш суттєвим недоліком російського законодавства у сфері захисту трудових прав інвалідів є недостатня кількість конкретних механізмів реалізації правових норм для їх забезпечення. А для України першочерговим завданням є реформування усього трудового законодавства і прийняття нового Трудового кодексу України, який би також встановлював трудові права інвалідів.

Список використаних джерел

1. О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льготах: Постановление Совета Министров СРСР от 14 сентября 1973 г. № 674. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
2. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252. Із змінами і доповненнями. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
3. Особенности регулирования труда и занятости инвалидов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://samgd.ru>.
4. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 20 июля 1995 года. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://base.consultant.ru>.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1993 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 14. – Ст. 170. Із змінами і доповненнями. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996. № 504/96. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. – ст. 4. – Із змінами і доповненнями станом на 30.03.2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой РФ 21 декабря 2001 г. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. – М., 2002.
8. О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льготах: Постановление Совета Министров СРСР от



14 сентября 1973 г. № 674. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року із змінами та доповненнями станом на 02.02.2010 р. – С. : ФОП Соколик Б.В., 2010. – 88 с.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1993 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 14. – Ст. 170. Із змінами і доповненнями. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

Косьмий Л. Р. Трудовые права инвалидов: сравнительная правовая характеристика законодательства Украины и Российской Федерации

В статье проведена сравнительная правовая характеристика действующего законодательства по вопросам юридического определения трудовых прав инвалидов в Украине и Российской Федерации, на основании которой выявлено пробелы и недостатки правового регламентирования в этой сфере.

Ключевые слова: *лица со сниженной производительностью, инвалиды, трудовые права, поощрения и гарантии, трудовое законодательство Украины и Российской Федерации.*

Kosmiy L. R. Labor rights of disabled: the comparative legal characteristk of the legislation of Ukraine and the Russian Federation

In the article highlights the comparative legal characteristic of the current legislation is carried out on the issues of juridical defining labor rights of disabled people in Ukraine and the Russian Federation, on the basis of which gaps and drawbacks of legal regulation in this sphere were identified.

Key words: *disabled persons with limited capacity, labour rights, benefits and guarantees, labor legislation of Ukraine and the Russian Federation*

