

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, надано авторське розуміння таких понять, як «особа з інвалідністю» та «правове регулювання праці осіб з інвалідністю». Визначено основні нормативно-правові акти, норми яких спрямовано на регулювання праці осіб з інвалідністю. Наголошено, що вказані у статті нормативно-правові акти не позбавлені певних недоліків, які дають роботодавцям реальні можливості для того, щоб уникати обов'язку щодо працевлаштування осіб з інвалідністю на своїх підприємствах чи організаціях.

Ключові слова: праця, працівник, особа з інвалідністю, правове регулювання, нормативно-правовий акт.

Л. В. Котова

Правовое регулирование труда лиц с инвалидностью

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, предоставлено авторское понимание таких понятий, как «лицо с инвалидностью» и «правовое регулирование труда лиц с инвалидностью». Определены основные нормативно-правовые акты, нормы которых направлены на регулирование труда лиц с инвалидностью. Отмечено, что указанные в статье нормативно-правовые акты не лишены определенных недостатков, которые дают работодателям реальные возможности для того, чтобы избежать обязанности по трудоустройству лиц с инвалидностью на своих предприятиях или организациях.

Ключевые слова: труд, работник, человек с инвалидностью, правовое регулирование, нормативно-правовой акт.

L. Kotova

Legal regulation of the work of persons with disabilities

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, author's understanding of such concepts as «person with disabilities» and «legal regulation of the work of a person with a disability» is provided. The basic normative-legal acts, the norms of which are directed on regulation of work of the persons with the disability are defined. It is stressed that the normative acts specified in the article are not devoid of certain disadvantages, which give employers real opportunities in order to avoid the obligation to employ persons with disabilities in their enterprises or organizations.

Key words: labor, employee, person with disabilities, legal regulation, normative-legal act.

Постановка проблеми та її актуальність.

Конституція України проголосила, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є найвищою соціальною цінністю держави. Із зазначеного вище слідує, що країна виступає гарантом реалізації всіх об'єктивних та суб'єктивних прав людини і громадянина, до яких також відноситься право на працю. Слід зазначити, що в сучасних умовах соціально-економічного та політичного розвит-

ку, особливо гостро стоїть питання регулювання та захисту праці всіх категорій працівників. Однак, окремої уваги потребує питання правового регулювання праці найменш захищених категорій осіб, а саме інвалідів. На сьогодні в окремих регіонах України зайнятість серед інвалідів працездатного віку становить 15-20 відсотків, при цьому особливо важка ситуація складається із зайнятістю інвалідів I та II груп, серед яких кількість працюючих вдвічі менше. Зазначене

можна пояснити тим, що в умовах реформування всіх сфер суспільного життя спостерігається тенденція дискримінації людей, які через певні обмеження не можуть конкурувати із іншими працівниками, що в свою чергу призводить до того, що особи з інвалідністю втрачають віру у свої сили та державу, як гаранта їх законних прав та інтересів.

Аналіз досліджень і публікацій. Зазначимо, що проблема правового регулювання праці осіб з інвалідністю не є новою. Вона була предметом дослідження багатьох науковців. Зокрема, вказаній проблематиці приділяли увагу: Л. Л. Андреева, В. В. Жернаков, В. М. Акімушкін, І. М. Ямкова, В. С. Андреев, В. А. Аралов, Н. Б. Болотіна, Н. П. Борецька, Р. І. Іванова, В. І. Некрасова, Ю. М. Прокопчук, В. Л. Костюк, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. В. Ромашов, Т. В. Семигін, О. В. Смирнов та багато інших. Проте, як ми вже зазначали вище, в сучасних соціально-економічних та політичних умовах зазначена проблематика набуває навої актуальності та потребує більшої уваги з боку науковців.

Саме тому **метою** статті є: розглянути як відбувається правове регулювання праці осіб з інвалідністю в Україні.

Виклад основного матеріалу. Розгляд основного матеріалу представленого наукового дослідження пропонуємо розпочати із визначення сутності ключових понять. Так, О. В. Безпалько, І. В. Братусь та Т. Л. Лях зазначають, що інвалід – це особа, яка має порушення здоров'я зі стійкими розладами функцій організму, обумовлене захворюванням, наслідками травми чи дефектами, що призводять до обмеженої життєдіяльності, й потребує соціального захисту [1, с. 42]. На думку В. С. Андреева, інвалідність – це засвідчений медичним органом стан, при якому особа внаслідок хронічного захворювання або анатомічних дефектів, що викликають стійке, незважаючи на лікування, порушення функцій організму, вимушена припинити професійну діяльність на тривалий термін або може працювати при значній зміні звичайних умов праці [2, с. 132].

Хотілося б підкреслити, що на сьогоднішній день як на міжнародному рівні, так і у більшості

цивілізованих країн світу використання терміну «інвалід» є неактуальним, оскільки він має досить принизливий характер (наприклад, з іспанської цей термін перекладається як «такий, що не має цінності»). Наприклад, у польському законодавстві й повсякденному обігу замість слова «інвалід» вживаються терміни «неповносправна особа» або «людина з особливими потребами» [3, с. 249]. Слід зазначити, що український законодавець також зробив позитивний крок у зазначеному напрямку шляхом внесення зміни до закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї», зокрема замінено слова «інвалід» і «інваліди» у всіх відмінках були замінені словами «особа з інвалідністю» та «особи з інвалідністю» у всіх відмінках. Проте, варто відзначити, що в переважній більшості нормативно-правових актів, що зокрема регулюють працю осіб з інвалідністю, відповідних змін так внесено і не було.

Отже, особа з інвалідністю – це людина, що має особливий психіко-фізіологічний стан, який зумовлений захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності. Разом із тим варто відмітити, що зазначені особи володіють всіма конституційними права, що й інші громадяни. Це повною мірою стосується і права на працю. Однак, слід відмітити, що реалізація такого права потребує особливого правового регулювання.

У свою чергу під правовим регулюванням, на слухну думку О. Ф. Скакун, слід розуміти здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорону і розвиток [4, с. 488]. Вчена виділяє наступні ознаки правового регулювання: 1) правове регулювання - різновид соціального регулювання; 2) за допомогою правового регулювання відносини між суб'єктами облачаються у певну правову форму, яка має споконвічно державно-владний характер, тобто в юридичних нормах держава вказує міру можливої і належної поведінки; 3) правове регулювання має конкретний характер, тому що завжди пов'язане з реальни-

ми відносинами; 4) правове регулювання має цілеспрямований характер - спрямовано на задоволення законних інтересів суб'єктів права; 5) правове регулювання здійснюється за допомогою правових засобів, що забезпечують його ефективність; 6) правове регулювання гарантує доведення норм права до їхнього виконання [5, с. 529-530].

Таким чином, під правовим регулюванням праці осіб з інвалідністю слід розуміти здійснюваний державою цілеспрямований вплив на трудові правовідносини (одним із учасників яких є особа з інвалідністю), за допомогою норм права та інших законодавчо закріплених засобів з метою впорядкування цих правових відносин. Правове регулювання здійснюється за допомогою норм права, які знаходять своє відображення у відповідних нормативно-правових актах.

Переходячи безпосередньо до розгляду нормативно-правових актів, норми яких спрямовано на регулювання праці осіб з інвалідністю, в першу чергу слід вказати Конституцію України – Основний закон нашої держави. Так, стаття 43 Конституції проголосила, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [6]. Разом із тим, стаття 24 Основного закону визначила, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [6]. Таким чином, в рамках представленого наукового дослідження слід зазначити, що Конституція України визначила основні, базові трудові права різних категорій працівників, у тому числі й осіб з інвалідністю. Більш детально правове регулювання праці зазначеної категорії громадян здійсню-

ється на рівні законів України. Проте, вважаємо за необхідне спочатку приділити увагу міжнародним нормативно-правовим актам, які, як і Основний закон, визначають пріоритетні напрямки діяльності держави та її органів у сфері регулювання праці осіб з інвалідністю.

Рамки представленого наукового дослідження не дають нам змогу розкрити зміст всіх Міжнародних нормативно-правових актів, тому розглянемо лише деякі з них. Так, відповідно до Декларації ООН «Про права інвалідів» інваліди мають право на медичне, психічне або функціональне лікування, включаючи протезні й ортопедичні апарати, на відновлення здоров'я й становища в суспільстві, на освіту, ремісничу професійну підготовку й відновлення працездатності, консультації, на послуги із працевлаштування й інші види обслуговування, які дозволять їм максимально виявляти свої можливості й прискорять процес їхньої соціальної інтеграції або реінтеграції. Інваліди мають право на економічне й соціальне забезпечення, на задовільний рівень життя. Вони мають право відповідно до своїх можливостей одержати й зберегти за собою робоче місце або займатися корисною оплачуваною діяльністю [7]. Разом із тим слід вказати, що 14 вересня 2006 р. Верховна Рада України ратифікувала один із 2-х основних документів Ради Європи у сфері прав людини – Європейську соціальну хартію, яка набрала чинності 1 лютого 2007 р. [8]. Згідно з Європейською соціальною хартією (переглянутою), з метою забезпечення інвалідам (незалежно від їх віку, характеру й походження інвалідності) ефективного здійснення їх права на самостійність, соціальну інтеграцію й повноцінну участь у житті суспільства держави зобов'язуються: 1) вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти і професійної підготовки (коли це можливо) в межах загальних програм або (коли це видається неможливим) у державних чи приватних спеціалізованих закладах; 2) сприяти їх доступу до роботи всіма засобами, що можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів, утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до їх потреб, а коли це

видається неможливим у зв'язку з характером інвалідності, то шляхом або облаштування, або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування й надання допомоги [8; 9].

Переходячи до розгляду українського законодавства, слід зазначити, що в Україні існує два основних нормативно-правових акти, які спрямовані регулювання праці осіб з інвалідністю: Кодекс законів про працю України (КЗпП України) та Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». Так, стаття 2¹ КЗпП України проголосила, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, тощо [10]. Слід також зазначити, що відповідно до вказаного Кодексу, у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Особливістю також є те, що залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається [10]. Крім того, стаття 170 КЗпП встановила, що працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку та в разі потреби встановити скорочений робочий день чи неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством, попередній середній заробіток зберігається на

весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [10]. Отже, незважаючи на те, що КЗпП є основним нормативно-правим актом у сфері регулювання праці переважної більшості категорій працівників, в тому числі й осіб з інвалідністю, проте більш детально правове регулювання праці такої категорії осіб регулюється нормами Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 року [11].

Так стаття 1 вказаного нормативно-правового акту визначила, що інваліди в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Слід зазначити, що у Розділі IV Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» визначаються основні засади працевлаштування, освіти та професійної підготовки інвалідів [11]. Ось деякі основні положення зазначеного Закону, які обов'язково слід вказати в рамках нашого дослідження: підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда; інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома; для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, устанавлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця; підприємства,

установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів; тощо [11]. Варто зазначити, що відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», не можна відмовляти в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільняти за ініціативою адміністрації, переводити інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної 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 [11].

Крім того, обов'язково слід вказати, що положення вказаного нормативно-правового акту визначають відповідальність роботодавця за недотримання ним вимог Закону щодо кількості працівників з інвалідністю на підприємстві. Так, підприємства чи організації, де середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим статтею 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом [11]. На наше переконання, зазначена міра покарання для роботодавців, що не дотримуються норм Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», є недостатньою, адже досить часто їм простіше сплати незначний штраф, аніж створювати необхідні умови для праці інвалідів.

Висновок. У підсумку представленого наукового дослідження зазначимо, що вказаний нами перелік законодавчих актів у досліджува-

ній сфері не є вичерпним. Однак саме в них визначаються основні засади правового регулювання праці осіб з інвалідністю. Разом із тим, слід зазначити, що вказані нормативно-правові акти не позбавлені певних недоліків, які, в свою чергу, дають роботодавцям можливість порушувати гарантовані Конституцією України права на працю осіб з інвалідністю. Адже, як ми вже вказували вище, рівень адміністративної відповідальності за недотримання вимог законодавства щодо працевлаштування інвалідів є недостатнім. Разом із тим слід зазначити, що держава повинна активніше стимулювати роботодавців до того, щоб ті приймали на роботу таку категорію осіб. Зазначене, на наше переконання, не лише сприятиме підвищенню добробуту осіб з інвалідністю, а й дозволить створити позитивний імідж як підприємств, що приймають на роботу таких осіб, так і держави – як гаранта захисту трудових прав працівників.

Література

1. *Безпалько О. В.* Соціальна робота з людьми з особливими потребами / О. В. Безпалько, І. В. Братусь, Т. Л. Лях // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 6. – С. 33-46.
2. *Андреев В. С.* Право социального обеспечения в СССР: учебник / В. С. Андреев. – М.: Юрид. лит., 1987. – 352 с.
3. *Прокопчук Ю. М.* Міжнародно-правові аспекти охорони праці інвалідів / Ю. М. Прокопчук // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 3. – С. 246-252.
4. *Скакун О. Ф.* Теорія держави і права: підруч. / О. Ф. Скакун; пер. з рос. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
5. *Скакун О. Ф.* Теория государства и права / О. Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2000. – 704 с.
6. *Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr/conv>
7. *Декларація о правах инвалидов: принята резолюцией 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи от 9 декабря 1975 г.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_117

8. *Европейская социальная хартия* (пересмотренная) от 3 мая 1996 г. № 163 // Международные акты о правах человека: сб. документов. – М.: Изд. группа «Норма-Инфра». – 2000. – С. 570-586.

9. *Силенко Н. М.* До питання міжнародно-правового регулювання захисту прав інвалідів у сфері праці / Н. М. Силенко // Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. праць. Вип. 6. – Т. 1. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 110-114.

10. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>

11. *Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України* від 21 березня 1991 р. № 875-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

References

1. *Bezpal'ko O. V.* Social'na robota z ljud'my z osoblyvymy potrebamy / O. V. Bezpal'ko, I. V. Bratus', T. L. Ljah // *Praktychna psihologija ta social'na robota.* – 2002. – № 6. – С. 33-46.

2. *Andreev V. S.* Pravo social'nogo obespechenija v SSSR: uchebnyk / V. S. Andreev. – М.: Jurid. lit., 1987. – 352 s.

3. *Prokopchuk Ju. M.* Mizhnarodno-pravovi aspekty ohorony praci invalidiv / Ju. M. Prokopchuk // *Chasopys Kyi'vs'kogo universytetu prava.* – 2009. – № 3. – С. 246-252.

4. *Skakun O. F.* Teorija derzhavy i prava: pidruch. / O. F. Skakun; per. z ros. – Н.: Konsum, 2001. – 656 s.

5. *Skakun O. F.* Teorija gosudarstva i prava / O. F. Skakun. – Н.: Konsum, 2000. – 704 s.

6. *Konstytucija Ukrainy* vid 28 chervnja 1996 r. № 254k/96-VR [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr/conv>

7. *Deklaracija o pravah invalidov: prinjata rezoljuciej 3447 (XXX) General'noj Assamblei* ot 9 dekabnja 1975 g. [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_117

8. *Evropejskaja social'naja hartija* (peresmotrennaja) ot 3 maja 1996 g. № 163 // *Mezhdunarodnye akty o pravah cheloveka: sb. dokumentov.* – М.: Izd. gruppа «Norma-Infra». – 2000. – С. 570-586.

9. *Sylenko N. M.* Do pytannja mizhnarodno-pravovogo reguljuvannja zahystu prav invalidiv u sferi praci / N. M. Sylenko // *Naukovyj visnyk publichnogo ta pryvatnogo prava: zb. nauk. prac'.* Vyp. 6. – Т. 1. – К.: Naukovo-doslidnyj instytut publichnogo prava, 2016. – С. 110-114.

10. *Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy* vid 10 grudnja 1971 r. № 322-VIII [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>

11. *Pro osnovy social'noi' zahyshhenosti invalidiv v Ukraini: Zakon Ukrainy* vid 21 bereznja 1991 r. № 875-XII [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>