

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ ЗІ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ

LEGAL REGULATION OF THE EMPLOYMENT OF PERSONS WITH REDUCED ABILITY TO WORK

Капанадзе Б.П.,
аспірант

Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди

Автор акцентує увагу на окремій групі працівників – особах зі зниженою працездатністю. Правове регулювання зазначеної категорії працівників характеризується єдністю і диференціацією. Сьогодні в Україні загострюються питання щодо соціальної адаптації осіб зі зниженою працездатністю. Це стосується як питань у сфері відносин працевлаштування, так і у сфері захисту самої праці осіб з вадами здоров'я.

Ключові слова: праця інвалідів, правовий режим роботи осіб зі зниженою працездатністю.

Автор акцентує увагу на окремій групі працівників – особах з пониженою трудоспособностью. Правовое регулирование указанной категории работников характеризуется единством и дифференциацией. Сегодня в Украине обостряется вопрос о социальной адаптации лиц с пониженной трудоспособностью. Это касается как вопросов в сфере отношений трудоустройства, так и в сфере защиты самого труда лиц с недостатками здоровья.

Ключевые слова: труд инвалидов, правовой режим работы лиц с пониженной трудоспособностью.

The author focuses on the separate group of employees – persons with reduced ability to work. Legal regulation of this category of workers are characterized by unity and differentiation. At the same time, in Ukraine aggravated in modern conditions the issue of social adaptation of persons with reduced ability to work. This applies to both questions in the field of employment relations and the sphere of the protection of labor of persons with poor health.

Key words: labor invalids, legal regime of work of persons with reduced ability to work.

Постановка проблеми. В основі політики соціальної держави, якою згідно з Конституцією є Україна, лежить створення умов, які б забезпечували гідне життя і вільний розвиток усіх громадян. В умовах реформування трудового законодавства, у світлі змін економічного і соціального життя нашої держави, які зумовили посилення дискримінаційних тенденцій, актуальним є питання регулювання праці осіб, які не можуть на рівних конкурувати з іншими працівниками на ринку праці.

У зв'язку з цим нагальною є потреба проаналізувати те, які саме чинники обумовлюють особливості правового регулювання праці такої категорії працівників, як особи зі зниженою працездатністю.

Громадяни мають рівні конституційні права і свободи, є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, статі, етнічного чи соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками (ст. 24 Конституції України).

Держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Згідно зі ст. 43 Конституції України 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 пра-

цю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Стаття 2 Кодексу законів про працю України юридично закріплює принцип рівності трудових прав, що конкретизуються в інших статтях цього Кодексу та законодавчих актів про працю.

О.С. Пашков зазначає, що у нормах трудового права, більш ніж у будь-яких інших, повинні враховуватись предмет, способи і методи реалізації прав і виконання обов'язків, але при цьому варто врахувати, що менш важливим є суб'єктивний момент: хто реалізує права і виконує трудові обов'язки, яку реальну особистість розуміють за загальноприйнятим і єдиним для усіх терміном «суб'єкт трудового права» [1, с. 38].

У зв'язку з цим, як слушно зазначає В.І. Прокопенко, із цілої низки причин виникає необхідність диференційного підходу до регулювання трудових відносин певної групи працівників [2, с. 83-84].

До окремої групи можна виділити працівників, котрі відрізняються від інших стійким розладом функцій організму, що пов'язаний із захворюванням, травмою, уродженими дефектами, старінням організму, що й зумовлює обмеження їх життєдіяльності.

Стан здоров'я як ознака суб'єкта трудових прав відносин враховується тоді, коли негативний стан здоров'я працівника може небажано позначитись на здоров'ї інших осіб під час виконання таким працівником функцій з обслуговування населення. Законом України «Про забезпечення санітарного та епі-

демичного благополуччя населення» від 24.02.1994 р. № 4004-ХІІ передбачено, що обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди повинні проходити працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєно тощо.

Згідно зі ст. 23 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 р. № 1645-ІІІ у тому разі, якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи, за їх згодою, тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо ж зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи в порядку, визначеному законом.

У ст. 21 Закону України «Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз» від 05.07.2001 р. № 2586-ІІІ зазначається, що хворим на активні форми туберкульозу з числа осіб, які підлягають обов'язковим медичним оглядам на туберкульоз, забороняється обіймати посади та виконувати роботи, пов'язані із ризиком зараження на туберкульоз контактних. Власник або уповноважений ним орган не має права звільняти працівника у зв'язку з його захворюванням на туберкульоз, окрім випадків, визначених законом.

Таким чином, для виконання конкретної роботи, що визначається сторонами, працівник повинен мати належний стан здоров'я.

Якщо у кримінальному чи адміністративному праві стан здоров'я беруть до уваги, визначаючи особу неосудною, що веде до фактичної втрати правосуб'єктності, а у цивільному праві він може бути використаний під час визнання особи за рішенням суду обмежено дієздатною чи недієздатною, то у трудовому праві стан здоров'я має зовсім інше значення. Йдеться не про стан здоров'я як юридичний факт, що може бути підставою для припинення, наприклад, трудового договору чи переведення на легшу роботу, а власне про стан здоров'я як одну із характерних ознак суб'єкта трудового права – працівника [3, с. 75].

Стан здоров'я враховується з метою встановлення фізичної та психічної придатності до особи за конкретно визначеною професією, спеціальністю і посадою, тобто її працездатності. Працездатність – це соціально-правова категорія, що відбиває здатність людини до праці, яка визначається рівнем її фізичного і духовного розвитку, а також станом здоров'я, професійними знаннями, уміннями і досвідом [4, с. 393].

Закон не встановлює межі непрацездатності працівника. З.Я.Козак до числа осіб зі зниженою працездатністю відносить інвалідів [5, с. 420].

Згідно зі ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ

здоров'я – це стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів. Як зазначає Ю.П. Дмитренко, особами зі зниженою працездатністю варто вважати не лише інвалідів, а й громадян похилого віку [6, с. 222].

Інвалід – це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі й посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав (абз. 2 ст. 1 Закону України «Прореабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 р. № 2961-ІV).

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ громадянами похилого віку визнаються: чоловіки у віці 60 років і жінки у віці 55 років і старші, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилось не більше півтора року.

Особа зі зниженою працездатністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних і особистих прав та обов'язків. Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, користування житлом та в інших сферах забороняється, а Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ передбачає, що дискримінація інвалідів заборонена і переслідується законом.

Чинне трудове законодавство не містить визначення поняття «дискримінація».

Юридичні довідники визначають дискримінацію як обмеження прав держави, юридичних або фізичних осіб (порівняно з іншими державами, юридичними і фізичними особами) [7, с. 167].

Вочевидь, що українське законодавство повинно орієнтуватись як на забезпечення рівності прав і свобод, так і на створення рівних можливостей для працівників.

Здоровій людині реалізувати право на працю, гарантоване Конституцією України, не так складно. Вона сама може обрати собі професію, рід занять, місце роботи згідно із покликанням, професійною підготовкою, освітою, укласти трудовий договір. Особам же зі зниженою працездатністю реалізувати своє бажання працювати було б важко без створення належних умов для використання їх праці [8; 9, с. 191-192].

У зв'язку з цим правове регулювання суспільних відносин, охоплених сферою дії трудового права, характеризується певною специфікою. Вона полягає у тому, що на практиці ми маємо справу із двома групами норм. З одного боку, є норми загального характеру, які закріплюють правове становище усіх без винятку працівників, чим забезпечується єдність правового регулювання у цій сфері. З іншого боку, існують (і повинні існувати надалі) норми, які врахо-

вують особливості праці різних категорій працівників [10, с. 24].

Варто зазначити, що як у інших державах світу, так і в Україні, старіння населення стало помітним явищем, вплив якого на хід соціального, економічного і культурного розвитку нашої держави не отримав всебічної оцінки [11, с. 4]. Як слушно зазначає Н.Б. Болотіна, сьогодні досить чітко простежується нехтування працівниками старшого віку [12, с. 135].

Зрушення у демографічній структурі змусили світове співтовариство сформувати особливу систему поглядів на старіння населення. Вона базується на універсальних гуманітарних нормах і слугує обґрунтуванням для відповідних заходів, спрямованих на підтримку осіб похилого віку на міжнародному і національному рівнях. Важливе місце належить підготовленій у рамках Ради Європи Європейській соціальної хартії – міжнародній угоді, яка відображає цілі й принципи європейської соціальної політики, гарантує основні соціальні права людини. Хартія передбачає захист істотних прав, у тому числі й осіб похилого віку [8; 13, с. 7].

Погляди на місце і роль осіб похилого віку найбільш повного вираження отримали у Принципах ООН стосовно осіб похилого віку, які були прийняті

Генеральною Асамблеєю ООН в 1991 р. (резолюція 46/91). Між змістом цього документу і положеннями Європейської соціальної хартії є багато спільного. Зазначені принципи були об'єднані у п'ять груп: незалежність, догляд, дієвість, реалізація внутрішнього потенціалу, гідність [14].

З огляду на це акцент на правах людини підвищує роль загальноцивілізаційних, загальнодемократичних цінностей, міжнародних трудових стандартів, які закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу.

Що ж до юридичних норм, які встановлюють види пільг і переваг для інвалідів, то їх мета очевидна – допомогти інвалідам повернутися до нормальної трудової суспільно корисної діяльності. Як зазначають М.Є. Панкін [15], М.І. Флястер [16], частина із них стосується усіх інвалідів, а перша – залежить від причин і групи інвалідності, а також від місця роботи.

Отже, стан здоров'я є однією із ознак, яка визначає ступінь працездатності особи. У зв'язку із цим ми можемо виділити окрему групу працівників – осіб зі зниженою працездатністю. Правове регулювання зазначеної категорії працівників характеризується єдністю і диференціацією. Тому вбачаємо необхідність у подальшому дослідженні зазначеної проблеми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Советское трудовое право : учебное пособие / под ред. А.С. Пашкова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1966. – С. 38.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – С. 83–84.
3. Трудове право України : академічний курс / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2006. – С. 75.
4. Популярна юридична енциклопедія / В.К. Гіжевський, В.В. Головченко, В.С. Ковальський (кер.) [та ін.]. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – С. 393.
5. Трудове право України : академічний курс / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2006. – С. 420.
6. Дмитренко Ю.П. Трудове право України / Ю.П. Дмитренко. – К. : Школа, 2004. – С. 222.
7. Большой юридический словарь / под. ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – М. : ИНФА-М, 2000. – С. 167.
8. Международная защита прав и свобод человека : сб. документов / [сост. и авт. вступ. ст. Г.М. Мелков]. – М. : Юрид. лит., 1990. – 661 с.
9. Панкин М.Е. Льготы рабочим и служащим / М.Е. Панкин. – М. : Профиздат, 1979. – С. 191–192.
10. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М. : Дело, 1997. – С. 24.
11. Права и гарантии пожилых людей / Обзор законодательства Российской Федерации. – Серии «Права человека». – Вып. № 1. – М., 1998. – С. 4.
12. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – С. 135.
13. Права и гарантии пожилых людей // Обзор законодательства Российской Федерации. – М., 1998. – С. 7 (Серия «Права человека»: Вып. № 1).
14. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1991 г. № 46/91 «Осуществление Международного плана действий по проблемам старения и связанных с ним мероприятий» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1312106>.
15. Шарков В.Е. Панкин М.Е. Льготы рабочим и служащим. – М. : Профиздат, 1979. – 224 с.
16. Флястер М.И. Трудовые права инвалидов. – М. : Юридическая литература, 1968. – 214 с.