Конопельцева О.О.
кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ

Одним з проблемних питань є працевлаштування на роботу інвалідів, оскільки, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної чи іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконання відповідних трудових функцій на підставах і в порядку, передбачених законами України (згідно з ч. 1 ст. 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р.). У названій нормі вказані способи визначення стану здоров'я громадян і визнання їх непридатними до виконання певних робіт – тимчасово або постійно. Непридатність особи полягає у визнанні її інвалідом з переоглядом або без такого (п. 3 Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженої Міністерством охорони здоров'я України від 07 квітня 2004 року).

Право на працю – це забезпечена законом можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Саме тому це право вважається одним з основних для людини. Воно служить підґрунтям усього комплексу соціально-економічних прав. Завдяки саме його реалізації створюються матеріальні блага, забезпечується подальше зростання добробуту людей, примножуються матеріальні й духовні цінності, досягаються успіхи в усіх сферах народного господарства, науки і культури.

Непрацездатність не позбавляє індивіда права на працю, адже його все загальність виявляється в тому, що як конституційне право воно належить і тим громадянам, які за станом здоров'я не можуть його реалізувати. Повна або тривала непрацездатність не викликає втрати людиною всіх належних їй за Конституцією прав, у тому числі й права на працю. Трудова діяльність позитивно впливає на життя індивіда, створюючи йому відчуття затребуваності з боку суспільства й сім'ї, сприяє його реабілітації.

Згідно зі ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні права конституційні права і свободи є рівними перед законом. Наведені положення конкретизовані в чинному законодавстві. Зокрема, ст. 2 КЗпП України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Інваліди незалежно від того, втратили вони працездатність чи зберегли її, користуються в Україні правом на працю нарівні з усіма непрацездатними громадянами держави. Це право є природним і не може обмежуватися станом здоров'я. Праця осіб зі сталими вадами здоров'я регламентується такими міжнародними актами, як Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (1995), Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів (ратифікована Законом України № 624-IV від 6 березня 2003 р.), рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації і працевлаштування інвалідів (1983).

Конвенція МОП №159 указує на обов'язок держави розробляти, здійснювати й періодично переглядати національну політику в царині зайнятості і професійної реабілітації інвалідів, що включає забезпечення таким людям можливості отримати, зберігати підходящу роботу й просуватися по службі.

Рекомендація МОП № 99 вважає за необхідне створення спеціальних майстерень для людей зі зниженою працездатністю, зайнятість у яких надасть їм не тільки корисну, а й оплачувану роботу.

Особи зі зниженими функціями організму можуть бути працевлаштовані тільки відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, у яких встановлюються ступінь і причина інвалідності, визначаються для них роботи і професії, доступні таким людям за станом здоров'я (частини 2 і 3 ст. 69 Основи законодавства про охорону здоров'я України). Установлення медико-соціальною експертизою стану інвалідності громадянина (працівника) є юридичним фактом, що породжує право працювати з урахуванням індивідуальної програми реабілітації цієї особи (ч.1 ст. 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»).

Трудовий договір з інвалідом може бути укладено на строк визначений або невизначений, або на час виконання відповідної роботи. Загальною правовою підставою для відмови в працевлаштуванні переліченим категоріям працівників у відповідних випадках є ст. 24 КЗпП України, нормами якої забороняється укладати трудовий договір з громадянином, якому згідно з медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом його здоров'я.

За ч. 2 ст. 17 згаданого Закону відмова інвалідам в укладенні трудового договору або просуванні по службі допускається, якщо це загрожує погіршенням стану їх здоров'я. Частиною 3 ст. 5 Закону України «Про охорону праці» прямо забороняється пропонувати працівникові роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Використання праці людей зі зниженими показниками організму на небезпечних для їх здоров'я роботах теж видається неможливим. Але ні КЗпП України, ні Закон України «Про охорону праці» не містять такого припису. Неприпустимим є й те, що обов'язок реалізації інвалідами – осіб, які потребують соціального захисту, обмежується лише ст. 172 КЗпП України. Ось чому вважаємо за необхідне в зазначеному Кодексі (або проекті ТК України) передбачити норму, яка забороняла б використання праці цих людей на небезпечних для їх здоров'я роботах.

Конопельцева, О.О. Деякі питання працевлаштування інвалідів [Текст] / О.О. Конопельцева // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 186-188.