

КОСТЮК В.Л. –
*Почесний Голова ВГОІ
«Інститут реабілітації та соціальних
технологій», професор
Навчально-наукового інституту права
ім. І. Малиновського
Національного університету
«Острозька академія»,
професор факультету правничих наук
НаУКМА,
доктор юридичних наук, доцент*

КОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У КОНТЕКСТІ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ, НОВАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У системі декларованих у державі реформ, одне із цільних місць посідає реформування відносин з питань праці, насамперед, трудових відносин як чинник підвищення ефективності соціальної політики, посилення дієвості і доступності соціально-економічних прав людини. Адже в умовах громадянського суспільства, демократичних державно-правових перетворень, діє принцип верховенства права, пріоритетності прав та свободи людини по відношенню до діяльності держави[1],[2, с.3-5],[3, с.204-206]. Як відомо, правове регулювання відносин з питань праці знаходиться у своєрідному консервованому стані, пов'язаним із продовженням дії на території України радянського трудового законодавства, зокрема норм Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) [4], яке базується на домінуванні держави і роботодавців у правовідносинах з питань праці. Це зумовлює очевидні диспропорції у розвитку соціального партнерства, послаблення соціальної захищеності працюючих, у тому числі через системні порушення їх прав та інтересів, демотивацію, депрофесіоналізацію праці, у тому числі демотивацію створення робочих місць, відсутність ефективного національного і регіональних ринків праці, безсистемність внутрішньої трудової міграції, формалізацію державного нагляду та громадського контролю з питань праці тощо. Ті кроки, які були зроблені у розвиток реформування відносин з питань праці, мали ситуативний, декларативний і половинчастий характер[5],[6],[7] без реальної оцінки тактики і стратегії реформи. При цьому, було продовжено практику дублювання законодавчого регулювання відносин з питань праці на підставі КЗпП України та спеціальних законів[8],[9].

Одним із фундаментальних напрямів здійснення реформування правового регулювання відносин з питань праці є кодифікація трудового законодавства. За своєю суттю, кодифікація трудового законодавства – це науково-обґрунтований, виважений і суспільно схвалений процес формування новітніх підходів, стандартів і норм з питань праці шляхом ухвалення Трудового кодексу України (далі – **ТК**). Тобто ТК має стати базовим кодифікованим законом з питань праці. Стратегія щодо реформування трудового законодавства була неодноразово декларована у суспільстві та державі через внесення на розгляд парламентів різних варіантів проектів ТК. Черговий варіант проекту ТК було внесено на розгляд Верховної Ради України ще 27.12.2014р. (доопрацьований варіант від 20.05. 2015р) та прийнятий у першому читанні 05.11. 2015р.[10].

Змістовний теоретико-правовий аналіз проекту ТК засвідчує його новачийний характер, що вказує на певні закономірні новели пов'язані із розвитком новітньої моделі зако-

нодавчого забезпечення відносин з питань праці через вирішенням низки ключових проблем, проте цілковито законопроект потребує системного доопрацювання[11]. Характеризуючи проект ТК, на відміну від КЗпП України, він включає дев'ять книг, які вміщують 398 статей, а також Прикінцеві та перехідні положення.

Перша книга *«Загальні положення»* (ст.ст.1-30), містить норми про мету, завдання ТК, принципи правового регулювання, нормативно-правові акти, суб'єктів трудових відносин. Серед новел передбачається, що «метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців», а завданнями цього Кодексу, пропонуються визнати: «реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом». Друга книга *«Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір»* (ст.ст.31-119), містить норми про трудовий договір, умови та порядок його укладення, виконання та припинення. Так, новелами є положення про письмову форму трудового договору, визнання істотними такі умови як: місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорона праці. Третя книга *«Умови праці»* (ст.ст. 120-286), містить норми з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, соціального страхування, а також трудової дисципліни. Четверта книга *«Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців»* (ст.ст. 287-317) містить норми про особливості трудових відносин працівників із сімейними обов'язками, неповнолітніх, членів виробничих кооперативів, фермерських господарств, а також з роботодавцем-фізичною особою. Очевидно, що положення цієї книги повною мірою не відображають особливості і інших категорій працюючих, у тому числі з інвалідністю. П'ята книга *«Професійна (службова) кар'єра»* (ст.ст. 318-340) містить норми про реалізацію права на професійну (службову) кар'єру. Пропонуюється, що засобами для здійснення професійної (службової) кар'єри працівника є: сумлінна праця; професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, не формальне навчання; атестація працівників; проведення стажування; включення до кадрового резерву; конкурсний відбір працівників. Також за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Шоста книга *«Колективні трудові відносини»* (ст.ст.341-343) містить норми про соціальний діалог (соціальне партнерство). Норми книги мають декларативний характер та потребують конкретизації. Сьома книга *«Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства»* (ст.ст.344-359) містить норми та державний нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства. Очевидно, що більш предметна увага мала б приділитися питанням громадського контролю. Восьма книга *«Відповідальність сторін трудових відносин»* (ст.ст.360-378)

містить норми про дисциплінарну та матеріальну відповідальність. Так, передбачається, що дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення, а для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Більш формально та декларативно видаються положення про матеріальну відповідальність роботодавця. Дев'ята книга *«Індивідуальні трудові спори»* (ст.ст.379-398) містить норми про врегулювання індивідуальних трудових спорів, допускаючи примирні та судові процедури.

Теоретико-правовий аналіз положень книг проекту ТК, у частині прав осіб з інвалідністю, засвідчує наступне: по-перше, відображає ті загальні права та гарантії, які містить КЗпП України та окремі спеціальні закони; по-друге, проект ТК наділяє осіб з інвалідністю загальним комплексом прав, без урахування особливостей їх праці; по-третє, проект ТК повною мірою не враховує норми Конвенції ООН про права інвалідів; по-четверте, проект ТК не містить вимог та норм про громадський контроль з питань праці громадських організацій інвалідів. За таких обставин, очевидно, є висока ймовірність того, що питання праці людей з інвалідністю будуть мати формальний характер, у разі ухвалення парламентом ТК а, відтак, їх участь на ринку праці буде декларативною.

Перспективним напрямом удосконалення проекту ТК є його доопрацювання із урахування позиції базових інститутів громадянського суспільства, з метою окреслення на законодавчому рівні додаткових гарантій працівників з інвалідністю з питань працевлаштування, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, забезпечення трудової дисципліни тощо. У зв'язку із цим, не претендуючи на бездоганність, ініціюючи професійну, фахову, експертну дискусію, слушним було б доповнити книгу 4 проекту ТК окремою главою 5 (відповідно до додатку №1).

Додаток №1

«Глава 5. Особливості праці осіб з інвалідністю»

Стаття 1. Права осіб з інвалідністю у трудових відносинах

1. Права осіб з інвалідністю у трудових відносинах визначаються на підставі Конституції України, Конвенції ООН про права інвалідів, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість надана Верховною Радою України, цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами прийнятими відповідно до нього.

2. Особи з інвалідністю у трудових відносинах прирівнюються у правах до працівників, які працюють на загальних умовах. Цим Кодексом, з урахуванням Конвенції ООН про права інвалідів, інших актів законодавства про права інвалідів, для інвалідів встановлюються особливості їх працевлаштування, трудової реабілітації, правового регулювання охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та деяких інших умов праці, з метою охорони їх здоров'я та створення умов для навчання, психічного і фізичного розвитку. Додаткові гарантії працівникам з інвалідністю можуть передбачатися колективними угодами та колективним договором.

3. Працевлаштування осіб з інвалідністю здійснюється відповідно до закону.

Стаття 2. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору з особами з інвалідністю

1. Відмова в укладенні трудового договору з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб.

Роботодавець до укладення трудового договору з особою з інвалідністю має роз'яснити її права, гарантії та пільги.

2. Відмова роботодавцем в просуванні по службі, переведення працівника з інвалідністю на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.

3. Звільнення працівника з інвалідністю з ініціативи роботодавця з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи 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 таких працюючих.

Звільнення працівника з інвалідністю з ініціативи роботодавця з мотивів інвалідності допускається, якщо не можна такого працівника за його згодою перевести на іншу роботу, у тому числі до іншого роботодавця.

Стаття 3. Вимоги щодо використання праці осіб з інвалідністю

1. Умови праці працівника з інвалідністю мають відповідати цьому Кодексу, висновку медико-соціальної експертної комісії, індивідуальній програмі реабілітації, враховувати його потреби та інтереси.

Робоче місце працівника з інвалідністю має бути зручним, спеціально пристосованим, з урахуванням індивідуальної програми реабілітації відповідно до вимог встановлених Кабінетом Міністрів України.

2. Забороняється використання праці інвалідів, якщо це завдає шкоди їх здоров'ю, моральності, навчанню, фізичному і психічному стану.

Роботодавці зобов'язані сприяти охороні здоров'я працівників з інвалідністю.

3. Держава здійснює заходи з метою забезпечення належних, здорових та безпечних умов праці для інвалідів, з урахуванням індивідуальної програми реабілітації.

4. Забороняється використання праці осіб з інвалідністю на підземних чи важких роботах, роботах із шкідливими або небезпечними умовами. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування осіб з інвалідністю, затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодження із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я.

5. Прийняття осіб з інвалідністю на навчання професіям, що пов'язані з виконанням підземних і важких робіт, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, здійснюється за умови, якщо це не суперечить висновку медико-соціальної експертної комісії.

6. Забороняється використання праці осіб з інвалідністю на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю. Перелік робіт, на яких забороняється використання праці осіб з інвалідністю, затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодження із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я.

7. Забороняється залучати осіб з інвалідністю до підймання і переміщення предметів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення предметів для працівників з інвалідністю окремих нозологій затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

8. Час відпочинку працівників з інвалідністю встановлюється відповідно до цього Кодексу.

9. Роботодавець зобов'язаний вести облік працівників з інвалідністю.

Стаття 4. Професійна (службова) кар'єра осіб з інвалідністю

Усі працівники з інвалідністю мають право на здійснення професійної (службової) кар'єри.

Роботодавець зобов'язати сприяти професійній (службовій) кар'єрі працівників з інвалідністю.

Роботодавці заохочують (стимулюють) працю осіб з інвалідністю відповідно до цього Кодексу.

Стаття 5. Норми праці для працівників з інвалідністю

1. Для працівників з інвалідністю норми виробітку, часу, обслуговування встановлюються виходячи із загальних норм праці пропорційно до встановленої для них скороченої тривалості робочого часу, відповідно до цього Кодексу.

2. Скорочений робочий час для працівників з інвалідністю встановлюється:

1) для працівників з інвалідністю першої та другої групи – до 32 годин на тиждень;

2) для працівників з інвалідністю третьої групи, – не більш як 36 годин на тиждень.

3. Для осіб з інвалідністю, які приймаються на роботу після закінчення загальноосвітніх або професійно-технічних навчальних закладів, а також для тих, які пройшли професійне навчання на виробництві, у випадках і порядку, передбачених трудовим законодавством, угодами, колективними договорами, можуть встановлюватися додатково знижені норми виробітку, часу, обслуговування. Якщо такі норми встановлено, це є підставою для визначення розцінок і розміру заробітку при відрядній формі оплати праці.

4. До працівників з інвалідністю, переважно, застосовується гнучкий режим роботи або режим роботи вдома.

Стаття 6. Оплата праці працівників з інвалідністю у разі скороченої тривалості робочого часу

1. Заробітна плата працівникам з інвалідністю у разі скороченої тривалості робочого часу виплачується в розмірі, визначеному для працівників відповідних категорій при нормальній тривалості робочого часу. Праця працівників з інвалідністю, допущених до відрядних робіт, оплачується за загальними розцінками з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхнього робочого часу скорочується порівняно з нормальною тривалістю робочого часу.

Стаття 7. Заборона залучення працівників з інвалідністю до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят

1. Забороняється залучати працівників з інвалідністю до нічних, надурочних робіт, чергувань, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, під час перебування у відпустці, без їх письмової згоди, і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Стаття 8. Інші права та гарантії працівників з інвалідністю у трудових відносинах

Цим Кодексом можуть встановлюватись інші права та гарантії працівникам з інвалідністю у трудових відносинах, якщо інше не передбачено нормами цієї глави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – С. 141.
2. Козюбра М.І. Право і людина: лінії взаємозв'язків та тенденції розвитку/М.І. Козюбра/ Наукові записки. Том 168, Юридичні науки / Національний університет «Києво-Могилянська академія». Видавничий дім «КМ Академія», 2015. – С.3-9.

3. Ковальчук В.Б. Легітимність державної влади в правовій теорії та державно-правовій практиці: моногр./В.Б. Ковальчук.- К.: Логос, 2011. – 392с.

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.02.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

5. Про внесення змін до статті 67 Кодексу законів про працю України: Закон України від 11 січня 2011 року №2914-VI//Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №31. – Ст.299.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII.//Відомості Верховної Ради України. -- 2015. – №11. – Ст.75.

7. Про очищення влади: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII.//Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №11. – Ст.75.

8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

9. Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

10. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр.№1658 від 20.05.2015р., внесений Гройманом В.Б., Денисовою Л.Л., Папісвим М.М., Кубівим С.І.//Електронний ресурс: Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9

11. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20.05.2015 р., доопрацьований): Електронний ресурс: Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9.