

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Оверчук В.А.

*кандидат психологічних наук, доцент,
Донецький національний університет імені Василя Стуса*

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПІЛЬГИ ЩОДО ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ

Право осіб з інвалідністю на працю у сучасному суспільстві забезпечуються завдяки соціальній політиці держави, що базується на використанні методів та заходів різного характеру. При цьому різняться і точки докладання зусиль.

Підтримка з боку держави проявляється у захисті прав та сприянні зайнятості особи, що має інвалідність. Потрібно розуміти, що захист прав та підтримка працевлаштуванню особи з інвалідністю, що не була на роботі взагалі, або ж тривалий час і захист інтересів працівника, який набув інвалідності перебуваючи у трудових відносинах із працівником відрізняються.

Публікації, що описують першу ситуацію охоплюють ширше коло суб'єктів, що задіяні у процесі професійної реабілітації та працевлаштування осіб з інвалідністю. В той же час дослідження потребує ситуація, коли працівник набув інвалідності перебуваючи у трудових відносин із певним роботодавцем.

Виключаємо із аналізу випадок, коли особа з інвалідністю працює і ніяких змін у її становищі на роботі не змінилось. Однак, інвалідність у будь-якого працівника може настати внаслідок травматизму або ж хвороби. У цьому випадку звичайний працівник набуває обмежень життєдіяльності, що проявляються і у трудовій діяльності та водночас змінюються правові норми, які регулюють трудові відносини із ним.

У випадках, коли інвалідність настала внаслідок травматизму на роботі вітчизняним законодавством передбачено окремі норми. Якщо інвалідність настала з причин, що не пов'язані із роботою в конкретного працедавця, виникають наступні питання:

- відповідність працівника обійманій посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я;
- обов'язок роботодавця переведення працівників, на легшу роботу за станом здоров'я тимчасово або без обмеження строку;
- дії роботодавця у випадку відсутності посади або роботи, що підходить особі з інвалідністю;

– встановлення відповідності чи невідповідності фактичних умов праці цього працівника його стану здоров'я за умови відсутності індивідуальної програми реабілітації;

– дотримання права особи з інвалідністю на роботу неповний робочий час.

При набутті інвалідності та документальному підтвердженні цього статусу, працівник набуває прав на особливі умови щодо тривалості робочого часу. Однак у нормативних актах щодо тривалості робочого часу осіб з інвалідністю та можливих пільг існують певні розбіжності, що пов'язані із використанням термінів «неповний робочий день» та «скорочений робочий день». Тому доцільно одразу з'ясувати відмінності у термінах.

Види робочого часу розрізняються за його тривалістю. Трудове законодавство встановлює такі види робочого часу:

- 1) нормальної тривалості;
- 2) неповний робочий час;
- 3) скорочений робочий час.

Потрібно розмежовувати неповний та скорочений робочий день [1]:

– неповний робочий день (та його тривалість) встановлюється за згодою сторін, а скорочений (та його тривалість) – встановлений законодавством тільки для окремих категорій працівників;

– неповний робочий час може встановлюватися будь-якому працівнику, тоді як скорочена тривалість робочого часу встановлюється тільки для неповнолітніх; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці; вчителів, лікарів та інших категорій;

– при неповному робочому дні праця оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, а при скороченому робочому дні – як за повний робочий день.

Що ж стосується осіб з інвалідністю, то відповідно до статті 172 КЗПП на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок встановити на прохання працівника неповний робочий день або неповний робочий тиждень [2].

Однак, в рекомендаціях МСЕК може бути зазначено, що працівник може працювати на своїй посаді за умови «скороченого робочого дня».

Варто відмітити, що до категорій працівників для яких чітко передбачено встановлення скороченого робочого часу осіб з інвалідністю не віднесено. Однак, відповідно до частини 5 статті 6 Закону «Про охорону праці» [3] працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день.

За таких умов, роботодавець зацікавлений у проханні працівника про переведення на неповний робочий час, адже у цьому випадку, відсутні витрати на оплату праці працівника з інвалідністю за фактично невідпрацьований час. Варто звернути увагу на важливість записів фахівців МСЕК у медичному висновку, адже від цього залежить можливість людини працювати на попередньому місці роботи. Крім того, про такі суттєві

розбіжності важливо повідомляти найманому працівникові, адже у переважній більшості випадків, він погодиться на неповний робочий час не знаючи відмінності між скороченим та неповним робочим часом і зазнає фінансових втрат. Також потребує уточнення термін «скорочена тривалість робочого часу» щодо осіб з інвалідністю, адже у вітчизняному законодавстві відсутні такі пояснення.

З точки зору держави варто було б врегулювати такі двозначності, що пов'язані із термінологією, та розробити заходи для недопущення невиконання роботодавцем приписів МСЕК. Варіантом вирішення є розподіл цих пільг щодо тривалості робочого часу за групами інвалідності, чи надання можливості дистанційного виконання обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]: закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n951> (станом на 13.03.2019).
2. Робочий час. Скорочена тривалість робочого часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=15392> (станом на 14.03.2019).
3. Про охорону праці [Електронний ресурс] : закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n41> (станом на 14.03.2019).