



## ОХРАНА ТРУДА ИНВАЛИДОВ КАК НАИМЕНЕЕ ЗАЩИЩЕННОЙ КАТЕГОРИИ НАСЕЛЕНИЯ

Юлия ИВЧУК,

кандидат юридических наук, доцент кафедры правоведения  
Восточноукраинского национального университета имени В.И. Даля

### Summary

The article studied the issues of work safety of disabled in Ukraine. In addition, the author analyzes the domestic and international experience on this subject. Special attention is paid to international regulatory legal acts that enshrine and complement the legal status of persons with disabilities. It is noted that the issue of employment of persons with disabilities – is a global challenge that requires a single action program aimed at overcoming the obstacles to the integration of persons with disabilities in all aspects of society, the elimination of discrimination on grounds of disability. The author also provided a definition of “disabled person” and made the suggestions about the need to change the existing labor legislation.

**Key words:** work safety, disabled person, employer, labor rights, safe and healthy working conditions.

### Аннотация

В статье исследованы проблемы охраны труда инвалидов в Украине. Наряду с этим анализируется отечественный и международный опыт по данной проблеме. Отдельное внимание уделено международным нормативно-правовым актам, которые закрепляют и дополняют правовой статус инвалидов. Отмечается, что проблема занятости инвалидов – это мировая проблема, решение которой требует выработки единой программы действий, направленной на преодоление препятствий на пути к интеграции инвалидов во все сферы жизни общества, устранение дискриминации по признаку инвалидности. Предоставлено определение понятия «инвалид», внесены предложения о необходимости изменений в действующее трудовое законодательство.

**Ключевые слова:** охрана труда, инвалид, работодатель, трудовые права, безопасные и здоровые условия труда.

**Постановка проблемы.** Проблема инвалидности до сих пор остается острой, открытой и требующей эффективного разрешения. На сегодняшний день в Украине люди с инвалидностью сталкиваются с широким спектром проблем, что лишний раз свидетельствует о необходимости усиленного и комплексного внимания со стороны как государства, так и общества. Исследуемый опыт развитых стран свидетельствует о том, что система, основу которой составляют компенсации (пенсии, денежная помощь, льготы и т. д.), для граждан с особыми потребностями является неэффективной.

Провозгласив в Конституции Украины жизнь и здоровье человека наивысшей социальной ценностью, гарантировав ему право на соответствующие, безопасные и здоровые условия труда, государство тем самым взяло на себя обязанность обеспечить всем гражданам защиту их здоровья и жизни в процессе трудовой деятельности. Этот долг состоит в законодательном закреплении правовых норм, определяющих условия и порядок реализации конституционного права граждан на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, юридические средства охраны данного права, а также правовые средства защиты данного права в случае его нарушения [1, с. 3].

**Актуальность темы.** Различные аспекты правового регулирования труда инвалидов исследовали Н.Б. Болотина, А.М. Кузнецов, С.Н. Прилипко, В.Ф. Пузырный, А.Н. Раевский, И.И. Рыбникова, В.С. Тарасенко, М.П. Тулисов, Н.Й. Фляйстер, Н.М. Хуторян, Г.И. Чанышева, О.Н. Ярошенко и др.

**Целью статьи** является анализ проблем правового статуса инвалида в Украине и перспектив его дальнейшего улучшения в условиях реформирования трудового законодательства.

**Изложение основного материала исследования.** Согласно ст. 1 Закона Украины «Об охране труда» [2], охрана труда – это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение жизни, здоровья и трудоспособности человека в процессе трудовой деятельности.

Охрана труда имеет социальное, экономическое и правовое значение. Социальное значение охраны труда заключается в том, что она способствует укреплению (сохранению) здоровья работников от вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики и увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит

в правовом регулировании работы с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма несовершеннолетних и состояния трудоспособности инвалидов и тому подобное. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на национальном, отраслевом и региональном уровнях [3, с. 655, 656].

Согласно ст. 153 Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) Украины [4], на всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются безопасные и безвредные условия труда. Обеспечение безопасных и безвредных условий труда возлагается на собственника или уполномоченный им орган. Условия труда на рабочем месте, безопасность технологических процессов, машин, механизмов, оборудования и других средств производства, состояние средств коллективной и индивидуальной защиты, используемых работником, а также санитарно-бытовые условия должны отвечать требованиям нормативных актов об охране труда. Владелец или уполномоченный им орган должен внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный



травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Владелец или уполномоченный им орган не вправе требовать от работника выполнения работы, сопряженной с явной опасностью для жизни, а также в условиях, не отвечающих законодательству об охране труда. Работник имеет право отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья или людей, которые его окружают, и окружающей среды. В случае невозможности полного устранения опасных и вредных для здоровья условий труда владелец или уполномоченный им орган обязан уведомить об этом орган государственного надзора за охраной труда, который может дать временное согласие на работу в таких условиях. На владельца или уполномоченный им орган возлагается систематическое проведение инструктажа (обучения) работников по вопросам охраны труда, противопожарной охраны. Трудовые коллективы обсуждают и одобряют комплексные планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и контролируют выполнение данных планов.

Особую категорию работников, требующих наряду с общими мерами по обеспечению нормальных условий труда еще и специальных, составляют инвалиды. Общеизвестно, что инвалиды являются одной из наименее социально защищенных категорий населения, поэтому обязанностью каждого государства является оказание помощи в сфере защиты прав инвалидов и создание правовых, экономических, политических, социально-бытовых и социально-психологических условий для удовлетворения их потребностей в восстановлении здоровья, материальном обеспечении, посильной трудовой и общественной деятельности.

Приоритетным направлением государственной социально-экономической политики развитых стран мира в последнее время является всестороннее содействие гражданам с ограниченными возможностями в реализации их неотъемлемого права на продуктивный труд в условиях свободы, равенства, безопасности и чувства собственного

достоинства. Проблема обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями в Украине становится особенно актуальной в связи с тем, что эти люди составляют постоянно растущую группу общества.

Согласно ст. 2 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» [5], инвалидом является лицо со стойким расстройством функций организма, обусловленным заболеванием, следствием травм, или с врожденными дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности, к необходимости в социальной помощи и защите. Похожее определение со временем было закреплено и в ст. 1 Закона «О реабилитации инвалидов в Украине» [6], а именно: «Инвалид – лицо со стойким расстройством функций организма, что при взаимодействии с внешней средой может приводить к ограничению его жизнедеятельности, вследствие чего государство обязано создать условия для реализации им прав наравне с другими гражданами и обеспечить его социальную защиту».

Из приведенного законодательства следует, что одной из причин признания лица инвалидом является нарушение здоровья, в связи с чем возникает потребность в охране их труда.

Существуют также различные мнения относительно определения данного понятия и среди ученых. Так, М.А. Вигдорчик в свое время отмечал, что инвалидность – это длительная потеря трудоспособности [7, с. 38]. На взгляд В.С. Андреева, инвалидность – это заверенное медицинским органом состояние, при котором лицо вследствие хронического заболевания или анатомических дефектов, которые, несмотря на лечение, вызывают стойкое нарушение функций организма, вынужден прекратить профессиональную деятельность на длительный срок или может трудиться при значительном изменении обычных условий труда [8, с. 132]. Инвалид – это лицо со стойким расстройством функций организма, обусловленным физическими, психологическими, сенсорными, социальными, культурными или иными барьерами, которые не позволяют ему должным образом реализовывать свои трудовые права, а также быть интегрированным в общество и принимать участие в жизни семьи или своем окруже-

нии на таких же началах, как и другие члены социума [9, с. 13]. Как видим, существуют разные точки зрения относительно исследуемой категории.

По нашему мнению, инвалид – это лицо со стойким расстройством функций организма, вызванных заболеванием, травмой или врожденным дефектом, требующее социальной защиты и помощи.

По-другому проблема инвалидности рассматривается в международных правовых актах. Так, в Декларации о правах инвалидов от 09 декабря 1975 г. [10, с. 341, 342] закреплено определение понятия «инвалид»: инвалид – это любое лицо, которое не в состоянии самостоятельно обеспечить полностью или частично потребности нормальной личной и (или) социальной жизни через порок (врожденный или приобретенный) физических или умственных способностей. Концепцией Всемирной организации здравоохранения [11] предусмотрено, что основанием для назначения инвалидности является не сама болезнь или травма, а их последствия – нарушение той или иной психологической, физиологической или анатомической структуры либо функции, приводящей к ограничению жизнедеятельности и социальной неполноценности. Конвенцией ООН о правах инвалидов [12] (ратифицированной Законом Украины от 16 декабря 2009 г. № 1767-VI [13]) определено, что к людям с инвалидностью включают тех, кто имеет устойчивые физические, умственные, интеллектуальные или сенсорные нарушения, которые при взаимодействии с различными препятствиями могут мешать их полному и действующему участию в жизни общества наравне с другими.

Согласно ст. 27 Конвенции ООН о правах инвалидов, право на труд инвалидов трактуется как право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который они свободно выбирают или на который свободно соглашаются в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для них.

При этом государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в частности, тем лицам, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем



принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на следующее:

а) запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, а именно: условий приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;

б) защиту прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворенные жалобы;

в) обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;

г) предоставление инвалидам возможностей для эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;

д) расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и продвижения их по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

е) расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

ж) наем инвалидов в государственном секторе;

з) стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;

и) обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места;

к) поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;

л) поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов.

Исходя из того, что Конвенция ООН о правах инвалидов – это первый международно-правовой документ, который имеет обязательную юриди-

ческую силу для государств-участниц, ратификация Украиной данной Конвенции и Факультативного протокола к ней создала условия для законодательного обеспечения и юридического закрепления прав лиц с ограниченными возможностями во всех сферах экономической и общественной жизни, их полноправного включения в общий социальный процесс.

Согласно ст. 12 Закона Украины «Об охране труда», предприятия, использующие труд инвалидов, обязаны создавать для них условия труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертной комиссии и индивидуальных программ реабилитации, принимать дополнительные меры безопасности труда, отвечающие специфическим особенностям данной категории работников. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан организовать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов согласно медицинским рекомендациям. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам и работам в ночное время возможно только с их согласия и при условии, что это не противоречит рекомендациям медико-социальной экспертной комиссии. Похожее положение содержится и в ст. 172 КЗоТ Украины, а именно: «В случаях, предусмотренных законодательством, на собственника или уполномоченный им орган возлагается обязанность организовать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов согласно медицинским рекомендациям, установить по их просьбе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и создать льготные условия труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам и работам в ночное время без их согласия не допускается».

В соответствии с указанным, в случае применения труда инвалидов работодатель обязан учитывать рекомендации медико-социальной экспертной комиссии, поскольку невыполнение их может привести к ухудшению состояния здоровья работника-инвалида, за что он будет нести ответственность.

Необходимо отметить, что отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по службе, увольнение по инициативе администрации, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не

допускаются, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной экспертизы состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей, угрожает здоровью и безопасности труда других лиц или продолжение трудовой деятельности либо изменение ее характера и объема угрожают ухудшению здоровья инвалидов (ст. 17 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов»).

Таким образом, проблема занятости инвалидов – это мировая проблема, решение которой требует выработки единой программы действий, направленных на преодоление препятствий на пути к интеграции инвалидов во все сферы жизни общества, устранение дискриминации по признаку инвалидности.

**Выводы.** На сегодняшний день в период экономического кризиса и реформирования трудового законодательства особенно остро стал вопрос о необходимости правового регулирования охраны труда инвалидов в Украине. Считаем целесообразным создание специального раздела в будущем Трудовом кодексе Украины, посвященного правовому регулированию труда инвалидов, который гарантировал бы охрану их трудовых прав (в широком смысле данного понятия) и предусматривал ответственность работодателя или уполномоченного им органа за несоблюдение или нарушение трудовых прав людей с ограниченной трудоспособностью.

Наряду с этим возникает необходимость в поиске новых методов для трудовой реабилитации инвалидов, развитии надомного труда инвалидов, усовершенствовании условий предоставления целевого займа, контроле над соблюдением работодателем всех необходимых условий труда инвалидов и т. д.

#### Список использованной литературы:

1. Шамшина И.И. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / И.И. Шамшина. – Луганск : Восточноукр. нац. ун-т им. В.И. Даля, 2002. – 188 с.



2. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

3. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.

4. Кодекс законів про працю України, затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

5. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

6. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 36.

7. Вигдорчик Н.А. Теория и практика социального страхования / Н.А. Вигдорчик. – 3-е изд. – М. : Книга, 1923. – 151 с.

8. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СРСР : [учебник] / В.С. Андреев. – М. : Юрид. лит., 1987. – 352 с.

9. Биба Н.М. Правове регулювання трудових відносин з інвалідами : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.М. Биба. – Х., 2011. – 19 с.

10. Декларация о правах инвалидов : резол. Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1975 // Международные акты о правах человека : собр. документов. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – С. 341–342.

11. Третий доклад комитета В: Всемирная Организация Здравоохранения от 24.05.2005 № А58/59 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.who.in>.

12. Конвенція про права інвалідів (ООН) // Юридичний вісник України. – 2007. – № 14. – Ст. 263.

13. Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї : Закон України від 16.12.2009 № 1767-VI // Голос України. – 2009. – № 249.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕРМАНСКОГО ТРУДА КАК ФОРМА РЕПАРАЦИИ ПОСЛЕ ВТОРОЙ МИРОВОЙ ВОЙНЫ

Михаил КАМЫШАНСКИЙ,

аспирант кафедры международного права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### Summary

The paper researches the use of German labor as a form of reparations after World War II. It analyzes the legal, historical literature and international legal documents on the use of German labor as a form of reparations after the World War II. It looks into the stages of the negotiation process with regard to assigning the use of German labor as a form of post-war reparations. The issues of evaluation of German labor are analyzed. The author raises questions as to the export of German scientists as a specific form of the use of German labor after the Second World War. The conclusions contained in the paper qualitatively expand and complement the scope of scientific knowledge in the field of World War II reparations.

**Key words:** use of German labor, post-war reparations, prisoners of war, World War II.

### Аннотация

В статье проводится исследование особенностей использования германского труда как формы репарации после Второй мировой войны. Осуществляется анализ юридической, исторической литературы и международно-правовых документов по вопросам использования германского труда как формы послевоенной репарации после Второй мировой войны. Рассматриваются этапы переговорного процесса касательно закрепления использования германского труда как формы послевоенной репарации. Анализируются вопросы оценивания германского труда. Затрагиваются вопросы о вывозе немецких учёных как специфической формы использования германского труда после Второй мировой войны. Содержащиеся в статье выводы качественно расширяют и дополняют сферу научного познания в области репараций после Второй мировой войны.

**Ключевые слова:** использование германского труда, послевоенные репарации, военнопленные, Вторая мировая война.

**Постановка проблемы.** К началу XXI ст. Комиссией международного права ООН (далее – Комиссия) была завершена работа по кодификации норм международно-правовой ответственности, на основании которой был принят Проект статей об ответственности государств (далее – Проект). Несмотря на то что вопросам о формах возмещения ущерба была посвящена целая глава, некоторые из них остаются всё ещё не разрешёнными. История и практика применения репарационных обязательств после Первой и Второй мировых войн свидетельствует о том, что такая форма репараций, как использование труда, практиковалась странами-союзницами наравне с другими формами послевоенных репараций, но закрепления в Проекте данная форма репарации так и не получила.

В историю войн тесно вплетена история военного плена как их неотъемлемая составляющая. Во время бое-

вых действий военнопленные, как правило, становятся единственной сферой коммуникации между враждующими сторонами. А в первой половине XX ст. военнопленные имеют для государств-участников международных конфликтов наряду с дипломатическим еще и экономическое значение. К сожалению, война – это время, когда любое общество теряет свою толерантность. Это ярко продемонстрировала беспрецедентная по масштабам как личностных, так и общенародных трагедий Вторая мировая война. С ее началом были сведены на нет все предыдущие достижения мировой общественности, призванные цивилизованно урегулировать режим военного плена, который отныне превращается, с одной стороны, на механизм массового уничтожения противника, с другой – в средство трудовой эксплуатации.

Масштаб разрушений и нехватки трудовых ресурсов после Второй мировой войны привели руководство