

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНВАЛИДАМИ

Л. П. Крайник

В Республике Беларусь более 549 тысяч людей с инвалидностью, из них инвалидов I группы – 85 340 человек, инвалидов II группы – 269 014 человек, инвалидов III группы – 166 276 человек и 28 845 детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, которые стоят на учете в органах по труду, занятости и социальной защите по состоянию на 2016 г. [1]. Численность трудоспособных людей с ограниченными возможностями с каждым годом возрастает, и это предопределяет острую необходимость их трудовой интеграции. Для реализации права инвалидов на труд необходимы достойные условия не только для работников, являющихся инвалидами, но и заинтересованность в труде инвалидов у нанимателей.

Для того, чтобы определить уровень национального правового регулирования труда инвалидов автором был проведен сравнительный анализ трудового законодательства Республики Беларусь и таких стран, как Республика Польша, Французская Республика и Королевство Швеция. Данный выбор обусловлен тем, что эти государства Европы характеризуются высоким уровнем развития социального и трудового законодательства, а также имеют богатый накопленный опыт и развитую систему трудового права. Так как Республика Беларусь *24 сентября 2015 г. ратифицировала самый значимый международный документ в отношении инвалидов – Конвенцию о правах инвалидов, которая была принята Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 2006 г. и 3 мая 2008 г. вступила в силу*, то анализ опыта стран, которые одни из первых ратифицировали данную конвенцию, является полезным и необходимым.

В Швеции инвалидов в 4 раза больше, чем в Республике Беларусь, при одинаковой численности населения. Как известно, в Беларуси инвалидность квалифицируется по группам, в Швеции же это просто «утрата здоровья», которая предусматривает всестороннее социальное и бытовое обеспечение инвалидов, в зависимости от степени «утраты здоровья». Стоит отметить, что Швеция не имеет законов, отдельно устанавливающих права всех инвалидов. Вместо этого, определённые права содержат акты законодательства, которые применяются к инвалидам, включая «Планировочный и Строительный» Закон, Закон «Социального обслуживания» и Закон «Об оказании поддержки и обслуживания для лиц с определенными функциональными недостатками» (LSS) [2]. Одной из форм поддержки инвалидов является «Дневное времяпрепровождение». Это реализация права на работу для людей с ограниченными возможностями. В Швеции созданы специальные центры дневных занятий, инвалиды работают в кафе или в конторах выполняют работу секретарей.

Все услуги по трудоустройству являются бесплатными. Говоря о трудовых отношениях с инвалидами в Швеции можно сказать, что они имеют «свободный» характер, который заключается в том, что решение какого-либо вопроса по трудоустройству и занятости инвалидов происходит в частном порядке.

В Польше число инвалидов составляет 12,2 % от всего населения страны [4]. Критерии инвалидности носят более детальный характер, чем в Республике Беларусь. Всего выделяется 6 категорий инвалидности, кроме трех основных степеней – легкой, умеренной и значительной. Например, пониженная интеллектуальная способность – мыслительные нарушения, старческое слабоумие. Данные категории помогают расширить критерии при реабилитации инвалидов, что позволяет наиболее точно и в соответствии с физиологическими способностями реализовать их трудоустройство. Поэтому в Польше хорошо развита реабилитация инвалидов.

Также ст. 69 Конституции Польши гласит, что инвалидам могут быть предоставлены любые рабочие места. Если же эти места не приспособлены к работе инвалидов, то производится адаптация данного рабочего места. Адаптация рабочего места может состоять, например, в выделении большей рабочей поверхности (адаптируя инструменты и машины, используемые в работе, применяя индивидуальное освещение и т.д.) [3]. В белорусском трудовом законодательстве такой нормы не предусмотрено. Трудоустройство у нанимателя происходит в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, имеет более узкий характер и направленность, чем «адаптация рабочего места» по трудовому законодательству Республики Польша.

Рабочее время инвалидов, как и в белорусском трудовом законодательстве, зависит от степени инвалидности. Рабочее время людей с легкой формой инвалидности не может превышать 8 часов в день и 40 часов в неделю, в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Польша. Рабочее время сотрудников, относящихся к значительной или умеренной степени инвалидности, не может превышать 7 часов в день и 35 часов в неделю. Такая же норма содержится и в ч. 4 ст. 287 Трудового кодекса Республики Беларусь. В отношении людей с ограниченными возможностями здоровья трудовым законодательством Республики Польша предусмотрен абсолютный запрет на работу в ночное время и сверхурочное время. Согласие инвалида в данной ситуации не имеет значения, в то время, как в Республике Беларусь привлечение к сверхурочной работе допускается только с согласия инвалида (при условии, если такая работа не запрещена ему индивидуальной программой реабилитации инвалида). Также в дополнение к рабочему времени сотрудни-

ков с ограниченными возможностями включены перерывы в работе на восстановительную гимнастику или отдых на протяжении 15 минут в день, который принадлежит ему независимо от перерыва в работе длящегося еще 15 минут, предусмотренных Трудовым кодексом (эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются). Данная норма является прогрессивной потому, что предоставляет дополнительное время инвалиду для восстановления сил и позволяет организму избежать длительных нагрузок. В белорусском трудовом законодательстве такой правовой нормы не предусмотрено, но введение такой нормы законодателем носило бы благоприятный характер.

Работнику, зачисленному в значительную или умеренную группу степени инвалидности, принадлежит право на ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 10 рабочих дней в течение календарного года. Дополнительные отпуска по инвалидности в Республике Беларусь не установлены. По общему правилу предусмотрено, что работникам, признанным инвалидами, установлена продолжительность основного отпуска в количестве 30 календарных дней. Судебная практика свидетельствует о предоставлении дополнительного поощрительного отпуска инвалидам III группы в связи с работой на контрактной основе в количестве 5 календарных дней. В общей сумме отпуск работника – инвалида, работающего по контракту в Беларуси будет составлять 35 календарных дней. По общему правилу в Республике Польша для инвалидов установлен отпуск такой же продолжительности, как и для здоровых работников – 20 календарных дней при условии, что работник трудоустроен менее 10 лет; 26 календарных дней – при условии, что работник трудоустроен как минимум 10 лет [3]. Таким образом, в белорусском законодательстве трудовой отпуск более уравновешен по своей протяженности в сравнении с отпуском инвалидов в Республике Польша, однако, отсутствие дополнительных отпусков по инвалидности, лишает инвалида права полной годовой реабилитации, если сроки такой реабилитации превышают основной трудовой отпуск.

Для нанимателей, применяющих труд инвалидов в Польше, предусматривается следующее: наниматель, трудоустраивающий как минимум 25 работников-инвалидов на полный рабочий день и достигающий показатель трудоустройства инвалидов в размере, как минимум 6 %, подлежит дофинансированию в размере 70 % суммы заработной платы инвалида. Дофинансирование в размере 90 % суммы заработной платы производится по отношению к нанимателю, использующему труд инвалидов, диагноз которых – психическое заболевание, умственная отсталость, потеря зрения, эпилепсия.

Государство возмещает нанимателю повышенные расходы на трудоустройство инвалида (разница между расходами на трудоустройство обычного работника и инвалида). Наниматель также может получить возврат расходов, понесенных на приспособление или создание мест работы для инвалидов. Возврат расходов может касаться приспособления рабочего места, адаптации помещения фирмы к потребностям инвалида и трудоустройства работника, помогающего инвалиду. Наниматель имеет право, в случае трудоустройства инвалида, по меньшей мере, на 36 месяцев, подать заявку на возмещение 15-кратной средней заработной платы, выплаченной инвалиду в счет своих средств.

Во Франции количество инвалидов составляет 10 % от численности населения [6]. Существует непосредственная обязанность трудоустройства инвалидов нанимателями. И частные компании, и государственные учреждения с работниками в количестве более 20 человек должны трудоустроить 6% инвалидов. Нанимателю предоставлена 3 варианта трудоустройства инвалидов: прямое, косвенное (субконтрактирование работников из защищенного сектора), оплата взносов. Инвалиды имеют гарантию предоставления им статуса работника, предусмотренную ст. 323.3 Трудового Кодекса или Комиссией по Правам и независимости инвалидов [5]. В Беларуси такое право в отношении инвалидов не находит своего отражения в Конституции. Во Франции существуют предприятия и мастерские, где используется только труд инвалидов. Им предлагается выполнять функции обычных рабочих не менее чем на одну треть, а те, кто этого делать не может, заняты в центрах трудовой помощи, получая до 70 % минимальной зарплаты. В Республике Беларусь также существуют такие предприятия, однако их численность мала.

Таким образом, можно отметить, что Республика Беларусь находится на начальном этапе развития «без барьерного» пространства и открытого социального общества. Изучение позитивного зарубежного опыта, перенятие и развитие технологий инклюзивного образования, заимствование проверенных временем и практикой передовых норм правового регулирования труда инвалидов, безусловно, помогут достичь должного уровня не только трудовых отношений с инвалидами, но и социальных и экономических отношений в целом.

### **Литература**

1. Численность инвалидов, состоящих на учете в органах по труду и социальной защите [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь – Минск. – 2016. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/chislina> – Дата доступа: 01.03.2016.
2. Шведская политика в отношении инвалидов – достоинство и демократия [Электронный ресурс] / Сайт для эмигрантов – Минск, – 2016. – Режим доступа:

- [http://toemigrate.com/blog/Sweden/shvedskaja-politika-v-otnoshenii-invalidov\\_-dostoinstvo-i-demokratija.html](http://toemigrate.com/blog/Sweden/shvedskaja-politika-v-otnoshenii-invalidov_-dostoinstvo-i-demokratija.html)- И1 – Дата доступа: 05.03.2016.
3. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (z 2016 r. poz. 195.) [Źródło elektroniczne] // <http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU19971230776..> – Дата доступа: 11.01.2016
  4. Statystyki o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych [Электронный ресурс] / Сайт-дневник «Warto wiedzieć». – Минск. – 2016. – Режим доступа: <http://wartowiedziec.org/index.php/polityka-spoleczna/aktualnosci-i-ekonomia/25428-statystyki-o-zatrudnieniu-osob-niepenosprawnych>
  5. Code du Travail [Электронный ресурс]/LegiFrance Le Service Public de la deffusion du droit – Минск, – 2016. – Режим доступа: <http://droit-finances.commentcamarche.net/download/telecharger-204-code-du-travail-2016-pdf-en-ligne> – Дата доступа: 07.03.2016.
  6. France ANED Country report on the European semester [Электронный портал] / Academic Network of European Disability experts, University of Leeds – Минск, – 2016. – Режим доступа: <http://www.disability-europe.net/countries/france> – Дата доступа: 04.03.2016.

## **ПОСЛЕДСТВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ НЕДОСТОВЕРНЫХ СВЕДЕНИЙ ПРИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

**М. М. Махнач**

Современные экономические реалии требуют от участников финансовой деятельности значительных финансовых вложений. Инструментом, позволяющим аккумулировать денежные средства и выступать в гражданском обороте, стали юридические лица. В свою очередь, институт государственной регистрации юридических лиц в современном ее понимании существует в Республике Беларусь сравнительно недолго.

В условиях существовавшей ранее государственной экономики в наличии особо регулируемых правом регистрационных процедур не было нужды. Автоматизм государственного учета предприятий гарантировался их административным отнесением к системам общесоюзных, союзно-республиканских и республиканских ведомств и министерств СССР [1, с. 4]. Изменение социально-экономической ситуации и проводимые в стране экономические реформы в 90-е гг. XX века привели к формированию правового института государственной регистрации юридических лиц.

Государственная регистрация юридических лиц должна выступать определенным способом обеспечения баланса частных и публичных интересов. Очевидно, что без государственной регистрации субъектов хозяйствования невозможно создание легитимных форм осуществления предпринимательской деятельности [2, с. 5].