

спектра посредством создания механизма правовой поддержки.

Список использованных источников:

1. Устав Международного благотворительного общественного объединения «Дети. Аутизм. Родители.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://autismschool.ic-autism.by/ob-organizacii/ustav.html> - Дата доступа: 02.02.2018.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 451 от 13.06.2017 г. Об утверждении Национального плана действий по реализации положений Конвенции о правах инвалидов на 2017-2025 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file18cc105c7e69b821.PDF>. - Дата доступа: 02.02.2018.

3. Инклюзия: новый подход к обучению плаванию. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ic-autism.by/novosti/inklyuziya-novyyj-podhod-k-obucheniyu-plavaniyu.html>. - Дата доступа: 02.02.2018.

**Г.Б. Шишко, профессор кафедры конституционного права
Белорусского государственного университета, кандидат юридических
наук, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ,
РАБОТАЮЩИХ В НАДОМНОЙ ФОРМЕ**

Одной из важнейших функций социального правового государства, к построению которого стремится Республика Беларусь, является создание эффективной социальной защиты населения. Под социальной защитой населения в настоящее время понимается совокупность законодательно установленных экономических, социальных, юридических гарантий и прав, социальных институтов и учреждений обеспечивающих их реализацию и создающих условия для поддержания жизни различных социальных слоев и групп населения, прежде всего, социально уязвимых [1, с. 15 – 17].

Приоритетным направлением социальной политики Республики Беларусь – является осуществление комплекса мер по интеграции инвалидов в общество и улучшения качества их жизни [2, с. 484].

Во всей системе законодательных актов дифференциальными являются те формы, которые содержатся: в Законе Республики Беларусь



от 11 ноября 1991 г. № 1224 «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) (далее – Закон о социальной защите инвалидов); Законе Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-З «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» (с изм. и доп.), а также в гл. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Определение понятия «инвалид» дано в ст. 11 Закона Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов». Инвалидом признается лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами мешают полному и эффективному участию его в жизни общества наравне с другими гражданами.

Степень потери здоровья гражданином устанавливается заключением МРЭК (медико-реабилитационной экспертной комиссией). Заключение МРЭК является официальным документом, удостоверяющим группу и причину инвалидности, а также индивидуальную программу реабилитации. При этом индивидуальная программа реабилитации инвалида состоит из трех разделов:

- программа медицинской реабилитации;
- программа профессиональной и трудовой реабилитации;
- программа социальной реабилитации.

Хотелось бы обратить внимание, что индивидуальная программа реабилитации инвалида определяет конкретные объемы, виды и сроки проведения реабилитационных мер, а также виды социальной помощи. Она включает в себя и трудовую реабилитацию, определяющую процесс трудоустройства и адаптации инвалида на конкретном рабочем месте, исходя из сказанного можно сделать вывод о том, что индивидуальная программа реабилитации инвалидов является документом обязательным для исполнения соответствующими государственными органами, а также другими нанимателями.

Обеспечение занятости – это комплекс социально-экономических и юридических гарантий, способствующих борьбе с безработицей, реализации всеми желающими своего права на труд, помощь нуждающимся в содействии при подыскании работы и трудоустройстве. Представляется, что полная занятость является важнейшей гарантией реализации права на труд теми кто хочет его реализовать, как самое жизненно важное право [3, с. 150].

Заметное место среди рассматриваемых гарантий в области содействия занятости населения гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на



рынке труда, занимают специальные (дополнительные) гарантии для инвалидов.

Специальные (дополнительные) гарантии для инвалидов обусловлены особенностями данной категории граждан. Все они нуждаются в специальной правовой защите, в дополнительных льготах. Ведь им сложнее чем другим лицам выбирать место работы и трудовую функцию, совмещать труд с выполнением иных социальных функций (семейные обязанности, учеба) [4, с. 164]. Специальные (дополнительные) гарантии для инвалидов устанавливаются в законодательных нормативных правовых актах.

К ним можно отнести:

- разработка и реализация целевых государственных программ содействия занятости населения;
- установление брони для приема на работу;
- предоставления услуг по профессиональной ориентации;
- организация обучения по специальным программам и др. [5, с. 125].

В юридической литературе разграничивается понятие «занятость» от понятия «трудоустройство». Занятость – это деятельность граждан, не противоречащая законодательству, приносящая им заработок (трудовой доход). Она означает фактическую реализацию права на труд. Следовательно, гражданин имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду [6, с. 146].

Конституцией Республики Беларусь принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с Законом «О чрезвычайном и военном положении», что подчеркивает, что труд свободен (ст. 41). Вместе с тем, отдельные трудоспособные граждане ведут асоциальный образ жизни, не работают под предлогом, что они не могут самостоятельно найти подходящую работу. Важным направлением социальной политики государства являются обеспечение достойного труда каждому желающему на трудоустройство гражданину. Именно на это нацеливает Декрет Президента Республики Беларусь № 1 от 25 января 2018 г. «О содействии занятости населения», которым постановлено:

Считать проведение эффективной политики содействия занятости населения, стимулирование трудовой занятости и самозанятости, поддержку предпринимательской инициативы, обеспечение легализации трудовой деятельности одними из основных показателей эффективности

работы руководителей местных исполнительных и распорядительных органов.

Ученые Российской Федерации, Украины и Беларусь успешно разрабатывают проблемы трудоустройства. Отдельные аспекты трудоустройства освещены в работах: Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, К.П. Уржицкого, К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой, А.И. Шебановой, О.В. Смирнова, А.И. Процевского, В.С. Андреева, Г.А. Василевича, В.И. Кривого, А.И. Тарасевич, К.Л. Томашевского и др.

Понятие «трудоустройство» принято различать в широком и узком смысле. В широком смысле трудоустройство – это любой процесс трудоустройства на работу, включая и самостоятельное, и с помощью органов по труду, занятости и социальной защите населения, и перевод высвобождаемого работника с его согласия в порядке трудоустройства на другую работу в той же организации. Вузком понимании трудоустройство – это деятельность соответствующих государственных органов по оперативному оказанию гражданам помощи в подыскании подходящей работы и устройству на нее включая и процесс его профессиональной подготовки, переподготовки и т.д. [7, с. 151].

Следует отметить, что юридическая природа трудоустройства характеризуется тем, что все граждане (в том числе) и инвалидов) достигшие определенного возраста и сохраняющие способность трудиться, являются обладателями права на труд. Вместе с тем существуют особенности трудоустройства и организации труда инвалидов.

К особенностям правового регулирования труда инвалидов относятся:

➤ защита от дискриминации в трудовых отношениях (начиная от заключения трудового договора и заканчивая увольнением) по признаку инвалидности (ст. 14, 203 ТК) [8, с. 449 – 450]. Согласно Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция) все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов (ст. 22 Конституции). Равенство перед законом следует рассматривать как равноправие граждан независимо от пола, расы, национальности, происхождения, социального и имущественного положения, образования, языка, места жительства, отношения к религии и других обстоятельств. Вместе с тем, равноправие не исключает с учетом фактического неравенства проявления государством особой заботы о лицах, которые в силу определенных, не зависящих от них обстоятельств не в состоянии наравне конкурировать с другими лицами;



➤ обязанность нанимателей выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве, а также иных инвалидов – в соответствии с программами местных органов по трудоустройству (ст. 285, 286 ТК, ст. 24 Закона «О социальной защите инвалидов»);

➤ запрет на предварительное испытание при приеме на работу (п. 4 ст. 28 ТК);

➤ сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II группы (не более 35 часов в неделю);

➤ ограничения на привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни, а также на направление в служебные командировки.

Отметим, что привлечение инвалидов к указанным работам допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена в соответствующем медицинском заключении (индивидуальными программами реабилитации) (ч. 5 и 6 ст. 286 ТК).

➤ право на основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;

➤ дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников: предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации; преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации для инвалидов, работающих в специализированных организациях, цехах, на участках, применяющих труд инвалидов (ч. 2 и 3 ст. 45, ч. 8 и 9 ст. 287 ТК);

➤ за инвалидами, работающими у нанимателя до ухода на пенсию, наравне с его работниками сохраняется право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 288 ТК).

Одной из эффективных форм трудоустройства инвалидов является домашний труд. На работников-домашников распространяется действие общих норм трудового законодательства с учетом особенностей предусмотренных нормами гл. 25 ТК,

Работниками-домашниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов

и приспособлений выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя (ст. 304 ТК). Это означает, что в зависимости от состояния здоровья и трудоспособности инвалидам обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях (цехах, участках) создающих рабочие места для использования труда инвалидов на дому, заниматься предпринимательской или иной трудовой деятельностью. Вместе с тем, прием на работу инвалидов по направлению на специально созданное или бронируемое для этих целей рабочее место обязателен для всех организаций независимо от форм собственности и хозяйствования.

Важным правовым критерием в определении категории работников-надомников является трудовой договор, который указывает на принадлежность надомного труда к сфере действия трудового права и ограничивает его от иных видов деятельности, зачастую осуществляемых на дому (индивидуальное предпринимательство, выполнение домашней работы, уход за детьми и т.д.) [9, с. 463].

Условия трудового договора традиционно подразделяют на обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные). Содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований предусмотренных Трудовым кодексом (ч. 1 ст. 19 ТК).

При этом одним из обязательных (необходимых) условий, которые надлежит закрепить в трудовом договоре работника-надомника, является условие о месте работы – на дому. Следовательно, при надомной форме организации труда рабочее место работника-надомника не просто находится вне места нахождения нанимателя – оно «привязано» к месту его жительства. Как усматривается из ч. 2 ст. 304 ТК, квалифицирующим критерием для установления статуса работника-надомника выступает вещное право на помещение, где осуществляется труд. Таким правом является право собственности, договор найма жилого помещения, аренды и др. Кроме того, жилищно-бытовые условия, в указанном помещении, должны быть надлежащими для выполнения надомной работы. Понятие «надлежащие условия» законодательство не разъясняет. Предусматривается, что это понятие включает одновременно два обстоятельства:

➤ условия, обеспечивающие своевременное и качественное выполнение профессиональных обязанностей работником (возможность размещения оборудования, инструментов, наличие источников энергии, звукоизоляция и т.д.);

➤ возможность нормальной жизнедеятельности лиц, проживающих в данном жилом помещении и соседей проживающих рядом.

Заметим, что обладает ли претендент на работу на дому надлежащими жилищно-бытовыми условиями, должен определять наниматель. В необходимых случаях разрешение органов МЧС, а также других органов. Согласно ч. 2 ст. 304 ТК под работой на дому понимается также работа, которую работник-надомник выполняет в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

В трудовом договоре работника-надомника (равно как и в других видах трудовых договоров) могут предусматриваться дополнительные (факультативные) условия трудового договора – это условия, включение которых в трудовой договор не являются обязательными. Тем не менее, если одна из сторон настаивает на включение в трудовой договор какого-либо дополнительного условия и это не нарушает нормы законодательства, то такое условие признается обязательным для заключения трудового договора. Содержание трудового договора с условием работы на дому не должно противоречить специальным и общим нормам трудового законодательства, коллективному договору. Представляется, что в качестве дополнительных условий трудового договора работника-надомника целесообразно указывать порядок обеспечения материалами, полуфабрикатами, сырьем, вывоза готовых изделий, возможность использования в работе собственных инструментов, оборудования, транспорта и т.д. В случае использования работником-надомником своих инструментов и механизмов по соглашению сторон ему могут выплачиваться компенсационные выплаты за износ инструмента, а также могут возмещаться иные расходы (например, на электричество, воду), связанные с выполнением работ на дому, в порядке определенном трудовым договором. Конкретный вид работы для инвалидов работающих надомниками, выбирается с учетом возраста таких работников, их профессиональных навыков и состояния здоровья. Законодательством запрещается поручение инвалидам-надомникам работы, которая противопоказана им по состоянию здоровья и распространяет на них общие требования по охране труда.

Уместно отметить, что статус работников-надомников в полной мере распространяется и на «электронных» надомников – как правило, высококвалифицированных специалистов в области информационных и коммуникационных технологий (программисты и разработчики



программного продукта, дизайнеры, переводчики, редакторы и т.д.) [10, с. 464].

Полагаем, что в связи с активным внедрением цифровой экономики в Республике Беларусь будет существенно увеличиваться количество специалистов надомников, выполняющих научные программы для специализированных научных организаций. Среди них достойное место могут занять инвалиды, которые имеют специальное образование и по состоянию здоровья могут успешно выполнять такие работы. Думается, что на законодательном уровне назрела необходимость установить существование льготы нанимателем, чтобы заинтересовать их в трудоустройстве таких инвалидов.

Статьей 305 ТК определены категории граждан (в которых перечислены и инвалиды), которым обеспечена повышенная гарантия работы в надомных условиях. Во многих случаях, надомная форма организации труда является единственным средством, позволяющим отдельным категориям граждан (лицам с пониженной трудоспособностью, инвалидам, женщинам с семейными обязанностями и др.) реализовать свое право на труд.

Преимущественное право на заключение трудового договора необходимо отличать от гарантии его заключения, содержащееся в ст. 16 ТК и закрепляющей необоснованный отказ отдельным категориям граждан в заключении трудового договора.

В конструкции «преимущественное право» наниматель не ограничивается в праве свободно заключать трудовые договоры с работниками. Это значит, что лица, обладающие преимущественным правом работы в надомных условиях, не вправе на данном основании требовать заключения трудового договора. Преимущественное право, предусмотренное ст. 305 ТК имеет силу и применяется лишь тогда, когда есть два и более объективно равных для нанимателя кандидата на заключение трудового договора с условием работы на дому [11, с. 886–887].

При заключении трудового договора с работниками-надомниками наниматель обязан потребовать, а лицо желающее выполнять работу на дому должно предъявить нанимателю документы, закрепленные в ст. 26 ТК. Прием на работу, в том числе и на дому, без указанных документов не допускается. Вместе с тем, закрепляется требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством. Вопрос о том, кто обеспечивает работника-надомника средствами труда, должен решаться по соглашению сторон и достаточно подробно

фиксироваться в тексте трудового договора. После заключения трудового договора, несмотря на обособленный характер труда, работники-надомники включаются в списочный коллектив и внутрихозяйственную организацию, поэтому на них распространяются не только специальные, но и общие нормы локальных нормативных правовых актов коллективного договора. При этом локальные нормы, регулирующие труд работников-надомников, не должен противоречить специальным и общим нормам трудового законодательства.

В отношении оплаты труда работников-надомников применяются общие нормы ст. 63 ТК, в соответствии с которыми формы, системы и размеры оплаты труда работников, в т.ч. и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Особенность оплаты труда надомников отражена в ч. 2 ст. 307 ТК. Поскольку надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная ими любая работа, оплачивается в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата.

Трудовое законодательство не содержит каких-либо исключений из общих правил в частности расторжения трудового договора с работниками-надомниками, из чего следует, что прекращение трудового договора с указанными лицами производится по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

Использованные источники

1. Красовская Н.Н. Организация системы социальной защиты населения Республики Беларусь: Новые формы и условия / Н.Н. Красовская // Социально педагогическая работа – 2006 – № 9.
2. Авдев А.Г., Дедкова Ю.А. О правовом регулировании социальной защиты инвалидов в Республике Беларусь. Тенденции развития науки Трудового права и права социального обеспечения. Сборник научных трудов. Материалы 1 Международной научно-практической конференции (Київ, 25 – 26 квітня) 2013 р. Київ «Ніка-Центр» с – 675.
3. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. Москва. «Юрист», 1995. с – 448.
4. Уржинский К.П. Гарантии права на труд, «Юридическая литература», Москва, 1987. С – 198.
5. Тарасевич Н.И. Трудовое право. Учебное пособие. Минск, «Вышэйшая школа», 2014. с – 381.

6. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. Москва. «Юрист», 1995. с – 448.
7. Там же.
8. Трудовое право. Учебник. Под ред. В.И. Семенкова. Минск, «Адукацыя і выхаванне», 2016. с – 711.
9. Там же.
10. Там же.
11. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь. Под ред. Г.А. Василевича. Минск, «Регистр», 2014. с – 1163.