

ра чи інших осіб. До них належить заборони на відчуження майна чи накладення арешту на майно боржника. Вони застосовуються на стадії вирішення спору виходячи із загальних положень матеріального та процесуального права.

При оптимізації вибору способів забезпечення виконання зобов'язань слід враховувати, що універсальні можуть бути застосовані для всіх зобов'язань, та чисто зобов'язально-правового спрямування, що можуть бути використані лише для забезпечення виконання певних зобов'язань. Наявність високої ділової репутації учасника цивільних правовідносин є своєрідною гарантією виконання не тільки його зобов'язань, але й інших юридичних обов'язків. Гарантія та особливо порука може мати універсальний характер.

Вибір способів забезпечення виконання зобов'язань може буди здійснено як на стадії його виникнення, так і у

подальшому. Проте слід мати на увазі, що, відповідно до ст.651 ЦК України, зміна договору допускається лише за згодою сторін, якщо інше не встановлене договором або законом. До таких відносять застереження у договорі, у тому числі й форсмажорні.

Отже, при виборі способів забезпечення виконання зобов'язань слід враховувати їх галузеву приналежність, вид, специфіку основного зобов'язання, загальне правове становище сторін.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Господарський кодекс України. -К.: Атака. 2003,
2. Цивільний кодекс України. -К.: Атака. 2003.

*Надійшла до редколегії 10.02.2006*

### ПРОЦЕНКО И.А. ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ВИДОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

Рассматриваются гражданско-правовые проблемы соотношения видов и способов обеспечения выполнения обязательств, оптимизации их в зависимости от назначения основных, специальных видов и видов, вмонтированных в отдельные виды обязательств. Предложено все виды выполнения обязательств распределить на четыре группы: общегражданские, специальные, институционные и двойного назначения. Представлены рекомендации по преодолению противоречий.

\*\*\*

### PROTSENKO I.A. OPTIMIZATION IN SYSTEM OF KINDS TO MAINTENANCE PERFORMANCE OF OBLIGATIONS

Civil-law problems a parity of kinds and ways of maintenance performance of obligations, their optimization are considered depending on purpose of the basic, special kinds and the kinds built in separate kinds of obligations. It is offered all kinds of performance of obligations to distribute on four groups: common civil, special, institutional and double purpose. Recommendations for overcoming contradictions are submitted.



**Т.В. УСЕНКО**

*Східноукраїнський національний університет імені В. Даля*

УДК 331.108.32(477)

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ<sup>1</sup>

Розглянуто питання праці осіб з пониженою працездатністю та особливості виникнення і припинення трудових правовідносин інвалідів.

Сьогодні правове регулювання праці інвалідів є однією з малодосліджених проблем трудового права України. Ця категорія людей належить до громадян, які потребують особливого правового захисту і вимагають додаткових гарантій щодо охорони праці.

Дослідженню цієї теми приділяли увагу такі вчені, як

Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, В.І. Прокопенко, І.Я. Кисельов, С. Бондарчук, М. Московченко, Б. Сташків та інші.

В останніх наукових дослідженнях правового регулювання праці осіб з пониженою працездатністю автори надають увагу питанням трудових відносин з інвалідами, і предметом розгляду є питання праці осіб з пониженою працездатністю в цілому, а особливості виникнення і припинення трудових правовідносин інвалідів практично не розглядалися, тому мета нашої роботи – розвідка особли-

<sup>1</sup> Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Реус О.С. (СНУ ім. В. Даля).

востей праці інвалідів в Україні.

Згідно зі ст.24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи, й вони є рівні перед законом. Це положення конкретизоване у чинному законодавстві різних галузей права. Так, ст.2 КЗпП передбачає, що Україна забезпечує рівність трудових прав всіх громадян незалежно від положення, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Під останнім розуміють і стан здоров'я. Звідси випливає, що інваліди мають такі ж трудові права, як і інші громадяни України.

У свою чергу, ст.43 Конституції України і ст.2 КЗпП (право на працю) щодо інвалідів конкретизовані у ст.17 Закону України від 21.03.1991 року «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні» [1]. У ній зазначено, що метою реалізації творчих і виробничих умінь інвалідів і з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах (об'єднаннях), в установах і організаціях із звичними умовами праці, у цехах і на ділянках, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, не забороненою законом. Відмова в укладанні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення з ініціативи адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком Медико-соціальної експертизи стан здоров'я заважає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру і обсягу загрожує погіршенням здоров'я інваліда.

На нашу думку, обмеження здатності до роботи зумовлене необхідністю встановлення додаткових гарантій забезпечення трудових прав інвалідів. Як відзначено в ст.3 КЗпП, гарантії щодо праці інвалідів надаються у порядку, передбаченому законодавством про працю.

Право на працю належить до невід'ємних і невідчужуваних природних прав людини, і від нього не можна відмовитися. Природні права людина має з моменту народження і до смерті. Держава тільки зміцнює право на працю, охороняє його і створює умови для його реалізації. Зазначене право розкривається через такі принципи, як свобода праці, заборона примусової праці, відсутність обов'язку працювати та ін.

Право на працю - це забезпечена законом можливість людини заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Цьому праву відповідає обов'язок держави створювати умови для повного здійснення людьми права на працю, гарантувати їм рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів згідно з суспільними потребами. Правом на працю інваліди користуються у повному обсязі, і воно не може бути жодним чином обмежено державою.

У Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі права і знань» зазначено, що не вважаються дискримінацією особливі засоби, спрямовані на задоволення особливих потреб, які, з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня, визнані як такі, що вимагають особливого захисту

або допомоги [2]. Праця інвалідів регламентується такими міжнародними актами, як Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (1955), Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів (1983), Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації і працевлаштування інвалідів (1983) [3, с.41-59].

З погляду трудового права міжнародні акти під терміном «інвалід» розуміють особу, можливості якої одержувати, зберігати відповідну роботу і просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з фізичним або психічним дефектом, відповідним чином підтвердженим (ст.1 Конвенції МОП № 159).

З метою реалізації інвалідами права на працю кожна держава повинна розробляти, здійснювати і періодично переглядати національну політику у галузі професійної реабілітації і працевлаштування інвалідів. Потрібно сказати, що спеціальні заходи, спрямовані на забезпечення справжньої рівності ставлення і можливостей для інвалідів, не вважаються дискримінаційними відносно інших працівників.

Обов'язок сприяння в реалізації інвалідами права на працю закріплено у ст.172 КЗпП, де зазначено, що у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідам згідно з медичними рекомендаціями. З цього видно, що інваліди мають право на роботу. Виникає питання про те, чи є вони працездатними, а якщо ні, то як це впливає на їх можливість реалізувати вказане право.

Конституція УРСР 1978 р. передбачала право на працю (ст.38) і обов'язок сумлінної роботи (ст.58). За ухилення від суспільно корисної діяльності здатного до роботи громадянина наставала правова відповідальність. Суб'єктами такої відповідальності були лише працездатні особи. Право на роботу часто трактували як право кожного працездатного члена суспільства на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до кількості й якості [4, с.420; 5, с.207; 6, с.40]. Залучення непрацездатних до роботи здійснювалося на добровільній основі.

Нами досліджено, що стосовно застосування до інвалідів принципу загальності (обов'язковості) роботи були висловлені дві точки зору: одні вважали непрацездатними всіх інвалідів без винятку [7, с.112], а інші - тільки інвалідів I і II груп (повністю непрацездатних), а інвалідів III групи - обмежено працездатними [8, с.85]. Останньої точки зору дотримувалися на практиці.

Зараз наявність або відсутність працездатності має юридичне значення для встановлення статусу безробітного. Згідно зі ст.2 Закону України в редакції від 21.11.1997 року «Про зайнятість населення» [9] безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів та зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові і здатні приступити до відповідної роботи. Вони мають право на такі види компенсації:

- а) надання особливих гарантій працівникам, що звільняються з підприємств, установ, організацій;
- б) виплату матеріальної допомоги в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації;
- в) виплату в установленому порядку допомоги з безробіття, матеріальної допомоги з безробіття;

г) надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину і членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які знаходяться на його утриманні (ст.25).

Стаття 2 Закону України «Про зайнятість населення» дає перелік осіб, які не можуть бути визнані безробітними. До них належать також громадяни, які мають право на пенсію згідно з законодавством України, Закон України від 5.11.1991 року «Про пенсійне забезпечення» [10, с.21] надає право на трудову або соціальну пенсію інвалідам усіх трьох груп. Це означає, що встановлення особі інвалідності позбавляє її можливості набути статусу безробітного, а отже, і відповідних пільг. Роль компенсації втраченого заробітку зіграє пенсія, яка призначена або може бути призначена. Таким чином, Закон України «Про зайнятість населення» до непрацездатних відносить інвалідів усіх трьох груп.

Ми впевнені, що непрацездатність не позбавляє особу права на роботу, а отже, і права на безвідплатне сприяння державної служби зайнятості у працевлаштуванні. До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися всі незайняті інваліди, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуються за сумісництвом або у вільний від навчання час. Відповідно до п.2 Положення про порядок реєстрації, перереєстрації і ведення обліку громадян, які шукають роботу, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки і перепідготовки, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 27.04.1998 р. № 578 [11], незайняті інваліди, які звертаються до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, підлягають реєстрації в цій службі.

Інваліди, які працюють, але бажають змінити професію або місце роботи, працевлаштуються за сумісництвом або у вільний від навчання час і звернулися до служби зайнятості, беруться на облік у цій службі.

Закон України від 22.10.1993 року «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [12] закріпив за інвалідами війни і прирівняними до них особами таку пільгу, як позачергове працевлаштування за спеціальністю згідно з підготовкою і висновками медико-соціальної експертизи. Робота інвалідів війни регулюється відповідними нормами законодавства України про роботу і соціальний захист інвалідів.

Права і свободи людини і громадянина захищаються судом (ст.55 Конституції України). У суді можна оскаржити рішення, дії або бездіяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб щодо перешкоджання в реалізації інвалідами права на роботу. Тут тільки треба відзначити, що право на роботу означає, в першу чергу, не право на одержання роботи (обов'язок держави надати роботу), а можливість заробити собі на життя роботою, яку людина вільно вибирає або на яку вільно погоджується (ст.43 Конституції України).

Необхідно зробити висновок, що у більшості випадків особа реалізує право на роботу шляхом укладання трудового договору. Під останнім розуміють угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену справжньою угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а інша сторона зо-

бов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт.

З інвалідом трудовий договір може бути укладений на визначений або невизначений термін, або на час виконання певної роботи. Трудовий договір полягає, як правило, у письмовій формі і закріплюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Забороняється укладання трудового договору з громадянином, якому, за медичним висновком, запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ч.6 ст.24 КЗпП України). При ухваленні на роботу у випадках, передбачених законодавством, працівник повинен також подати документи про стан здоров'я (ч.2 ст.24 КЗпП України).

Влаштуватися на роботу інвалід може самостійно або за сприянням органів Міністерства праці і соціальної політики України, або суспільних організацій інвалідів. Самостійне працевлаштування інваліда означає, що на нього можуть бути поширені правила випробування при прийнятті на роботу (ст.26-28 КЗпП України). Випробування встановлюється з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Залежно від правового статусу працівника випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати одного, трьох, чи шести місяців. Відмова від проходження випробування призводить до не укладання трудового договору. Випробування не встановлюється для сезонних і тимчасових працівників.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 року № 992 був затверджений Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням [KB1] [KB2] [13]. Згідно з ним керівники вищих навчальних закладів після зарахування осіб на навчання за державним замовленням укладають з ними угоду про підготовку фахівців з вищою освітою. Пізніше така угода може бути розірвана, зокрема, з таких поважних причин:

- 1) встановлення інвалідності I або II групи, внаслідок чого випускник не може виїхати на роботу за призначенням;
- 2) встановлення інвалідності I або II групи у дружини (чоловіка) випускника, одного з батьків (або осіб, які їх замінюють) випускника;
- 3) якщо випускник - мати або батько, які мають дитину-інваліда.

За ініціативою замовника розрив угоди допускається у разі неможливості надання випускнику роботи за фахом згідно з медичним висновком (якщо медичний огляд для ухвалення на роботу, згідно з законодавством, є обов'язковим) або з висновком медико-соціальної (експертної) комісії. Працевлаштування випускників-інвалідів здійснюється на загальних підставах з урахуванням вищезгаданих обставин.

Слід зазначити, що ст.24 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» передбачає, що після закінчення навчального закладу інвалідам надається право вибору місця роботи за наявними варіантами або надається за їх бажанням право вільного працевлаштування. При відмові у прийнятті на роботу, не наданні роботи за фахом інваліду, направленому за розподілом після закінчення навчального закладу, або при недотри-

манні інших умов трудового договору і законодавства про працю, адміністрація підприємства (об'єднання), установи і організації відшкодовує витрати на його проїзд до місця роботи і назад до місця постійного мешкання, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він необхідний.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні» // ВВР України. -1991. -№ 21. -Ст.252.
2. Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі права і знань» від 1958 р., № 111 // Людина і праця. -1993. -№ 6-7.
3. Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та рекомендації МОП. -К.: Основа, 1997.
4. Политическая экономия: Учебник. -М.: Госполитиздат, 1962.
5. Политическая экономия социализма: Учебник. -М.: Высшая школа, 1962.
6. Экономика труда в СССР: Учебное пособие /Под ред. А.С. Кудрявцева. -М.: Профиздат, 1965.
7. Флястер М.М. Трудовые права инвалидов. -М.: Юрид. лит., 1968.
8. Кузнецов А. М. Правовые вопросы трудового уст-

ройства инвалидов в СССР // Ученые записки ЛГУ. -Сер.: Юрид. наук. -Вып. II. -1959. -С.85-86.

9. Закон України «Про зайнятість населення» від 21.11.1997 р., № 665/97-ВР // ВВР України. -1998. -№ 11-12. -Ст.44.

10. Законодавство України про пенсійне забезпечення // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. -1999. -№ 7. -С.21-59.

11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження положень щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення» від 27.04.1998 р., № 578 // Офіційний вісник України. -1998. -№ 17. -Ст.635.

12. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р., № 3551-ХІІ // ВВР України. -1993. -№ 45. -Ст.425.

13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням» від 22.08.1996 р., № 992 // Зібрання постанов Уряду України. -1996. -№ 17. -Ст.460.

*Надійшла до редколегії 02.02.2006*

#### УСЕНКО Т.В. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ В УКРАИНЕ

Рассмотрены вопросы работы лиц с пониженной трудоспособностью и особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений инвалидов.

\*\*\*

#### USENKO T.V. FEATURES LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT FOR INVALIDS IN UKRAINE

Questions of work of persons with the lowered work capacity and features of occurrence and the termination labor legal relations of invalids are considered.

УДК 349.2:341.24(477)

**М.М. ЯКИМЕНКО**

*Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого*

## ПРАВО НА ПРАЦЮ В МІЖНАРОДНИХ ДОКУМЕНТАХ ТА ЙОГО ЗАКРІПЛЕННЯ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ<sup>1</sup>

Проаналізовано розвиток права на працю як головного, фундаментального соціально-економічного права людини у міжнародних документах та у законодавстві зарубіжних держав; розглянуто право на працю як міжнародний стандарт; досліджено відповідність національного трудового законодавства щодо права на працю положенням міжнародних документів.

Конституцією 1996 року Україна була визнана соціальною державою, політика якої зорієнтована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини, при цьому її права та свободи проголошені найвищою цінністю. Відповідно до Основного закону держави до найважливіших прав людини віднесено соціально-економічні права, тому що без цих прав неможливо забезпечити людині гідне існування. «Серед соціально-економічних прав є одне, існування якого робить можливим здійснення усіх інших – це право на працю. Саме

воно визначається головним, визначальним в системі прав, закріплених за членами суспільства... Від того, наскільки реальне це право залежить реальність інших прав соціально-економічного характеру» [1, с.5]. Право на працю визнається найголовнішим з ряду усіх інших соціально-економічних прав, воно є передумовою існування останніх, оскільки саме праця є джерелом особистого добробуту. Як зазначав Р.З. Лівшиць, право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього випливають усі інші трудові права [2, с.104]. Результатами праці обумовлюється становище людини в суспільстві, забезпечується її добробут і справжня свобода.

Право на працю завжди перебувало у центрі уваги науки. В різні часи дослідження цього питання в цілому та

<sup>1</sup> Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Жернаков В.В. (НЮАУ).