

Права громадян, у тому числі працівників, закріплені у відповідних нормативно-правових актах, можуть бути реалізовані тільки за умови, якщо в нормативному порядку буде встановлено необхідні для цього гарантії [1, 331]. О. Гевел вважає, що держава повинна втручатися у правове регулювання праці, оскільки вона зацікавлена у збереженні трудового потенціалу, в стабільній ситуації. Вона втручається у зазначене регулювання з метою соціального захисту працюючих. Держава здійснює протекціоністську політику щодо найманих працівників, підтримуючи їх як слабшу сторону у відносинах з роботодавцями [2, 56]. Українська держава приділяє велику увагу як одному з пріоритетних напрямів своєї соціальної політики правовому захисту інвалідів, створенню рівних з іншими членами суспільства можливостей для реалізації цієї категорією осіб цивільних прав і свобод, якомога більшого розвитку їх індивідуальних здібностей і задоволення особових потреб.

Серед проблем сучасного трудового права центральне місце посідають проблеми зміцнення гарантій реалізації трудових прав як усіх працівників, так і зокрема, працівників-інвалідів, актуальні питання розвитку трудових відносин з інвалідами в умовах ринку праці. Все це говорить про актуальність теми.

Дослідженню цієї теми приділяли увагу такі вчені як, Болотіна Н.Б., Бондарчук Е., Вайнер З., Кисельов І.Я., Кузнецова А., Міхура В., Московченко М., Прокопенко В.І., Пузирний В.Ф., Сташків Б., Флястер М. Чанишева Г.І. та інші. Проте, у науковій літературі й досі відсутня загально визнана думка щодо розуміння самих понять «гарантії» та «юридичні гарантії», також щодо поділу гарантій на види, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету. Завданням цієї статті є аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів з метою визначення системи юридичних гарантій реалізації трудових прав працівників, зокрема, працівників-інвалідів.

На думку російських вчених, невтручання держави у трудові відносини, відсутність державного регулювання фактично закріплювало б безмежну владу роботодавця. Історичний досвід свідчить, що в минулому роботодавець диктував умови праці і піддавав найманих працівників жорстокій експлуатації. Але поступово приймалися закони про працю, які обмежували тривалість робочого часу, встановлювали обов'язок роботодавця створювати безпечні умови праці, особливо для жінок і неповнолітніх, тощо. У 1919 р. створено МОП, яка підтверджувала необхідність втручання держави у правове регулювання праці. При переході до ринкової економіки, – підкреслює Н. Гетьманцева, – важливою проблемою є гарантованість державою кожному громадянину права на працю [3, 71].

О. Гаврилюк зазначає, що реалізація права на працю починається зі вступу в трудові правовідносини, і цей вступ з самого початку гарантований Законом – Конституцією України (ст. 43) та КЗпП (ст. 22) [4, 57]. Зокрема, в Основному Законі зазначається, що кожен має право на працю, а це включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5, ст. 43]. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності тощо [6, 69]. О.Ю. Винников та О.А. Ківшик вважають, що більшість гарантій права на працю, передбачених Конституцією і законами України, збігається з нормами Європейської соціальної хартії (в редакції 1999 р.) [7, 6].

Але слід зазначити, що у вітчизняному правознавстві ще немає загально визнаного розуміння інституту гарантій прав та свобод людини і громадянина: одні автори розуміють гарантії як визначені правові засоби; інші вважають, що гарантії характеризують умови, від яких залежить реальне використання громадянами прав і виконання обов'язків; треті впевнені, що це система взаємозалежних способів і форм (нормативних, інституціональних і процесуальних), які забезпечують належне виконання, захист і реалізацію

визначених прав та відповідних їм обов'язків. У науковій літературі є також й інші погляди на це питання [8, 17].

Так, М. Іншин підкреслює, що «в широкому розумінні поняттям «гарантії» охоплюється вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, спрямованих на справжню реалізацію прав і свобод громадян, на усунення можливих причин та перешкод їх неповного або неналежного здійснення і захист прав від порушень, що є, на жаль, численними. Хоча ці фактори різноманітні, але стосовно процесу реалізації прав і свобод вони виступають як умови, засоби, способи, прийоми та методи» [9, 83].

Дослідження гарантій трудових прав потребує використання системного підходу. Системний підхід вимагає наявності власного понятійно-категорійного апарату, який пропонує загальнонаукова теорія системного об'єкту. Головним у цій теорії є поняття «система». Ю.Ю. Івчук вказує, що багато вчених, які зверталися в своїх дослідженнях до системності, системного підходу, намагались визначити поняття системи. Так, С.О. Комаров під системою пропонує розуміти складно-організоване ціле, що охоплює окремі елементи, поєднані різнорідними зв'язками і взаємовідносинами. Загальне поняття системи дає А.С. Вороній, вказуючи, що система – це не що інше, як безліч елементів, що розглядаються як єдине ціле. В свою чергу, В.С. Тюхтін до основних характеристик системи відносить: 1) елементи, які мають реальні зв'язки між собою; 2) наявність саме системоутворюючих, а не будь-яких зв'язків; 3) неадитивність властивостей системи якостям її окремих елементів [10, 93].

Зважаючи на вищенаведені визначення, до характерних рис системи гарантій трудових прав слід віднести такі: 1) цілісність; 2) принципову неможливість ототожнення якостей цілого з сумою якостей його складових елементів; 3) структурність (можливість описання системи гарантій трудових прав через визначення її структури, тобто комплексу зв'язків і взаємовідносин системи); 4) ієрархічність (кожен компонент системи

гарантій трудових прав, у свою чергу може розглядатися як система);
5) множинність описань кожної системи.

Системний підхід, маючи за мету надання цілісної уяви про гарантії трудових прав, насамперед, потребує здійснення їх класифікації. Але у юридичній літературі досі триває дискусія щодо змісту й поділу гарантій. Різні автори поділяють їх на: - економічні, політичні, ідеологічні, юридичні, суспільні; - економічні, матеріальні, політичні, ідеологічні, юридичні; - суспільні, морально-суспільні та організаційні; - економічні, юридичні й суспільні; - соціально-економічні, політичні, ідеологічні, організаційні, правові.

Розбіжності у точках зору дослідників у цьому аспекті обумовлені, у першу чергу, різним підходом до вибору критеріїв класифікації гарантій. Так, В. Пересунько пропонує виділити економічні, матеріальні, політичні, ідеологічні та юридичні гарантії і зазначає, що «в трудовому праві своєрідність даних гарантій полягає в тому, що вони поширюються на всіх працівників та утворюють самостійну групу – загальні соціальні гарантії права на працю. Але, крім них, існують і спеціальні соціальні гарантії, які поширюються лише на окремі категорії працівників. Вони сприяють розвитку та вдосконаленню охорони праці жінок, неповнолітніх працівників, працівників з пониженою працездатністю. Названі гарантії спрямовані на звільнення означених осіб від важких та нічних робіт, робіт зі шкідливими та небезпечними для здоров'я умовами праці, підземних робіт, а також на поліпшення умов їхньої праці, побуту тощо» [11, 92].

З цього приводу зазначається, що хоча «право на працю забезпечується цілою системою гарантій (економічні, матеріальні, ідеологічні й інші), безперечний той факт, що можливість реалізувати це право та інші трудові права, працівник одержує завдяки юридичним гарантіям. Юридичні гарантії трудових прав працівників – це правові й організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких в суспільстві забезпечується вступ у трудові

правовідносини, реалізація, охорона і відновлення (у випадку порушення) трудових прав» [12, 124].

Повнота реалізації прав як працівників, так і роботодавців в умовах ринкових відносин багато в чому залежить від досконалості передбаченої законом системи їхнього захисту. Гарантії забезпечення трудових прав та обов'язків визначаються законами і насамперед, Конституцією України та КЗпП. Наприклад, одна з таких гарантій визначена у ст. 9 КЗпП України, згідно з якою умови договорів про працю, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. На думку В. Костюка, зазначена гарантія є правовим механізмом дотримання трудових прав найманих працівників [13, 38].

В.В. Лазор, у свою чергу, слушно зауважує, що до загальних гарантій забезпечення трудових прав громадян України слід віднести право на судовий захист, передбачене у ст. 55 і ч. 2 ст. 124 Конституції України. Автор зазначає, що «у системі юридичних гарантій суд є найвищим гарантом прав громадянина, оскільки положення суду, його функції й сувора процесуальна форма діяльності створюють переваги у забезпеченні правильного застосування права й досягненні законності у регулюванні суспільних відносин, у тому числі тих, котрі виникають внаслідок неврегульованих між сторонами розбіжностей із застосування найманої праці» [14, 213].

Серед гарантій, що надаються працівникам-інвалідам можна виділити ті, що пов'язані із укладенням та розірванням трудового договору. До їх числа належать: 1) відповідно до ч. 3 ст. 26 КЗпП України при прийомі на роботу не встановлюються випробування для інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; 2) інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (ч.1 ст. 39 КЗпП України); 3) при скороченні чисельності або штату переважне право на залишенні на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України „Про статус

ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" (п. 5 ч. 2 ст. 42 КЗпП України).

Всі інші гарантії, передбачені для інвалідів, мають відношення безпосередньо до процесу праці: 1) до роботи в нічний час, та до надурочних робіт інваліди можуть залучатись лише до їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ч. 2 ст. 55, ч. 4 ст. 63 КЗпП України, ч. 3 ст. 12 Закону України "Про охорону праці"); 2) інвалідам надаються щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника (ч. 7 ст. 10 Закону України "Про відпустки"); 3) інвалідам надаються щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для них час (ч. 13 ст. 10 Закону України "Про відпустки"); 4) щорічна основна відпустка інвалідам I та II групи надається тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи тривалістю 26 календарних днів (ч. 7 ст. 6 Закону України "Про відпустки"); 5) інвалідам I та II груп відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку тривалістю 60 календарних днів щорічно. Інвалідам III групи тривалість такої відпустки - до 30 календарних днів щорічно (ч. 1 ст. 25 Закону України "Про відпустки").

Ст. 43 Конституції України і ст. 2 КЗпП щодо інвалідів конкретизовані у ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [15, ст. 14]. У ній зазначене, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів і з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах (об'єднаннях), в установах і організаціях із звичними умовами праці, в цехах і на ділянках, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Відмова в укладанні трудового договору або у просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення на іншу роботу без його згоди за мотивами інвалідності не допускається, за винятком, коли за

висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю й безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності, зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенням здоров'я інваліда.

Однією з гарантій реалізації права на працю є встановлена у ч.1 ст.21 КЗпП України заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Ця ж норма діє і відносно працівника-інваліда. Проте, жоден з чинних законодавчих актів не містить визначення «необґрунтована відмова». Тому вважаємо за необхідне запропонувати законодавцю при роботі над новим Трудовим кодексом України уточнити це питання й надати визначення необґрунтованої відмови, що дозволить у майбутньому уникнути судової тяганини, пов'язаної з розглядом цивільних справ цієї категорії.

Багато хто з дослідників звертався до вдосконалення юридичних гарантій, спрямованих на виключення необґрунтованих відмов в прийомі на роботу. Стаття 22 КЗпП України містить загальну заборону таких умов, але, щоб вона діяла ефективно, необхідно конкретизувати цю норму права. Тому у новому Трудовому кодексі пропонуємо навести вичерпний перелік випадків прямої заборони відмови у прийнятті на роботу, до якого мають бути включені всі випадки такої заборони, встановлені законодавством для окремих категорій громадян, які направляють на роботу в рахунок квоти. До такої категорії у першу чергу відносяться інваліди, як соціально незахищена категорія громадян.

На наш погляд, Трудовий кодекс України повинен врахувати й інтереси роботодавця при прийомі на роботу. Тому вважаємо за необхідне у Кодексі закріпити положення, згідно з яким у прийнятті на роботу можна відмовити у разі недоцільності використання працівника-інваліда на певній роботі (робота, пов'язана з роботою у нічний час, з відрядженнями) або посаді. Слід постатейно закріпити всі випадки обґрунтованої відмови роботодавцем працівнику-інваліду у прийнятті на роботу. Закріплення у

Кодексі переліку обґрунтованої відмови від прийняття на роботу дозволить уникнути проблем, які виникають сьогодні.

Пропонуємо перелік обґрунтованої відмови в прийомі на роботу працівникам, у тому числі й інвалідів: - відсутність вільних робочих місць або вакантних посад; - відсутність у працівника спеціальної підготовки, необхідної для виконання роботи або заняття посади; - невідповідність кваліфікації працівника тим кваліфікаційним вимогам, які ставляться до роботи або посади на даному підприємстві; - відсутність належного стану здоров'я, необхідного для виконання роботи або обов'язків на посаді на даному підприємстві; - невідповідність працівника моральним якостям, які потрібні для виконання обов'язків по роботі або посаді на даному підприємстві; - при вирішенні питання про повторний прийом на роботу осіб, які раніше були звільнені з даного підприємства за винні дії.

Разом з цим слід встановити терміни розгляду пропозицій осіб про приймання на роботу. А також передбачити правило, згідно з яким на вимогу поступаючого на роботу працедавець повинен висловити відмову у прийнятті на роботу у письмовій формі.

Крім Конституції і КЗпП, гарантії трудових прав в Україні закріплені у ряді спеціальних законів та постанов уряду, як-от: у законах «Про зайнятість населення», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», «Про відпустки», «Про оплату праці» та інших; у постановах КМУ «Про умови оплати праці осіб, що працюють у гірських населених пунктах» від 28.01.2000р. тощо.

Так, наприклад, Л.І. Лазор вказує на те, що з метою реалізації конституційного права громадян на безпеку праці ст. 7 Закону «Про охорону праці» закріплює право працівника на робоче місце, захищене від впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів. А у відповідності зі ст. 6 цього закону працівник вправі вимагати від роботодавця надання достовірної інформації про умови та охорону праці на підприємстві, про наявність та

можливий вплив на стан здоров'я шкідливих і небезпечних виробничих факторів, про передбачені компенсації і пільги за роботу в даних умовах [16, 4]. Важливим засобом реалізації зазначеного права працівника, зокрема, працівника-інваліда, на надання робочого місця з безпечними і нешкідливими умовами праці в сучасних умовах, вважаємо, атестацію робочих місць за умовами праці.

На думку Л.І. Лазор, призначення юридичних гарантій полягає в забезпеченні реальної можливості досягнення передбаченого правом соціального блага (а право на працю є саме таким благом, оскільки передбачає можливість заробляти собі на життя) шляхом безперешкодної реалізації прав [17, 4]. Отже, юридичні гарантії реалізації та забезпечення прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин: 1) попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав; 2) забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права; 3) встановлюють межі дій зобов'язаних осіб; 4) забезпечують компенсацію матеріального збитку, викликаного порушенням трудових прав, за рахунок винних осіб.

Держава Україна, проголосивши право на працю, закріпила в ст. 24 своєї Конституції найважливішу юридичну гарантію – рівність прав і свобод усіх громадян, а також положення про те, що всі громадяни рівні перед законом. За визначенням В.В. Лазора, рівність людей – це реальна однаковість їх соціальних можливостей у використанні прав та свобод людини і у виконанні соціальних обов'язків [18, 15]. Частина 2 ст. 24 Конституції України і ст. 21 КЗпП України проголошують, що всі громадяни рівні в трудових правах незалежно від походження, кольору шкіри, соціального чи майнового положення, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання й інших обставин.

Згідно ст. 5¹ КЗпП України, держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір

виду діяльності; безкоштовне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої професії і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями, відповідно до їх попередньо поданих заявок, роботи за спеціальністю випускникам державних вищих навчальних закладів, професійних навчально-виховних установ; безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію, відповідно до законодавства, матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення [19, 33].

Крім вищезазначених, до основних гарантій забезпечення прав і обов'язків працівників в Україні слід віднести такі: заборону використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції України); здійснення з боку держави нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства (глава XVIII КЗпП України); право на здорові і безпечні умови праці та забезпечення розвитку і вдосконалення інституту охорони праці (ч. 4 ст. 43 Конституції України, глава XI КЗпП України); право на колективні трудові суперечки і на страйк для захисту працюючими економічних і соціальних інтересів (ст. 44 Конституції України), інші гарантії.

Таким чином, враховуючи вищезазначене, робимо висновок про те, однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні трудових відносин. Єдність виявляється у встановленні основних, загальних гарантій реалізації прав працівників, а диференціація - у встановленні особливостей регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, в тому числі й інвалідів, шляхом надання їм юридичних гарантій в сфері трудових правовідносин.