

Н.Силенко,

кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри правового регулювання економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ

Працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю виступає одним з основних напрямків соціальної політики держави, яка прагне поєднати інтереси всього суспільства й інваліда. Залучаючи цю особу до суспільно корисної праці, держава надає йому можливості отримувати додаткове джерело доходів, що на сьогодні дуже суттєво. Інакше кажучи, працевлаштування інвалідів, будучи важливим видом соціального захисту, не тільки сприяє покращанню ними матеріального становища й реалізації свого конституційного права на працю, а й виконує завдання залучення до суспільного виробництва додаткових трудових ресурсів [1, с. 115].

У науковій правовій літературі висловлені різні міркування щодо визначення поняття «працевлаштування інвалідів». Це: (1) комплекс медичних, технічних, організаційних та інших державних і громадських заходів, спрямованих на реалізацію цими особами права на працю і створення для них належних умов праці (В.В. Караваєв) [2, с. 180]; (2) система заходів держави, що сприяють поновленню працездатності громадян, які втратили внаслідок травм або захворювань можливість брати участь у суспільно-корисній праці, і забезпечують їх використання на роботі, яка не протипоказана за станом здоров'я (О.М. Кузнецов, О.І. Раєвський) [3, с. 11]; (3) організована і спланована державою і здійснювана за участю громадських організацій система обов'язкових для підприємств, установ, організацій, радгоспів і колгоспів медичних, технічних та організаційних заходів із забезпечення всіх інвалідів (за бажанням) роботою, яка відповідає трудовій

рекомендації ЛТЕК і спрямована на поновлення втраченої працездатності (М.Й. Флястер) [4, с. 31]; (4) комплекс організаційно-правових заходів з надання компетентними державними органами допомоги особам, які частково втратили працездатність, у влаштуванні (прийнятті) на роботу (І.І. Рибаківа) [5, с. 31]; (5) система організаційно-правових заходів, що проводяться в плановому порядку державними органами та громадськими організаціями з метою влаштування інвалідів (за їх бажанням) на роботу, що відповідає їх інтересам та суспільним потребам, у суворій відповідності з трудовою рекомендацією ЛТЕК і встановленими законодавством пільгами та перевагами для інвалідів (В.А. Дубінець) [6, с. 152]. П.М. Маргієв за основу визначення працевлаштування інвалідів приймає нешкідливість його для здоров'я і збереження попереднього життєвого рівня [7, с. 7]. А.М. Кузнєцов та О.І. Раєвський однією з ознак працевлаштування людей з обмеженими здатностями вважали сприяння у поновленні їх працездатності [3, с. 11]. Ю.П. Орловський же обстоює протилежну точку зору, доводячи, що працевлаштування інвалідів, у яких втрата працездатності носить стійкий характер, неможливо розглядати як реалізацію заходів по відновленню їх працездатності [8, с. 101].

Проаналізувавши наведені точки зору, можемо стверджувати, що працевлаштування інвалідів слід розглядати у 2-х аспектах: (а) як юридичну гарантію, що забезпечує право на працю кожній людині, в тому числі й інваліду, і (б) як вид державного соціального забезпечення інвалідів.

У наукових юридичних джерелах широко дискутується питання стосовно трактування категорії «працевлаштування інвалідів». Але при всьому розмаїтті підходів до цього можна прослідкувати 3 основні тенденції: (а) узагальнену характеристику поняття, (б) розширювальне тлумачення й (в) вузьке цілеспрямоване визначення з конкретизацією методів працевлаштування.

До першої групи слід віднести формулювання запропоноване Ф.М. Співак, яка вважала, що працевлаштування інвалідів – складний

різноплановий процес, який включає в себе систему державних і громадських заходів, спрямованих на забезпечення участі даного контингенту громадян у суспільно корисній праці відповідно до стану їх здоров'я, кваліфікації й особистих схильностей [9, с. 184]. Схожу позицію займає А.І. Осадчих, яка застосовує конструкцію «оптимальне працевлаштування» [10, с. 26]. Названі дефініції вказують на загальні умови працевлаштування – систему заходів і систему формування й перспективного розвитку соціальних зв'язків, – але фактично окреслюють лише завдання, а не специфіку процесу й методу працевлаштування.

Друга тенденція особливо виразно розкривається О.Є. Козловим, який зазначає, що «...працевлаштування інвалідів не можна розуміти в буквальному смислі, тобто лише як надання роботи. Воно включає в себе цілу систему заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасного відновлювального лікування, з'ясування трудових можливостей інвалідів, а у випадку необхідності – їх професійного навчання й перенавчання іншій професії, організації спеціальних підприємств для їх роботи тощо. Кінцева мета цих засобів полягає в поверненні інвалідові можливості брати участь у суспільно корисній праці» [11, с. 19 – 22]. Але ж у цьому разі вчений підмінює поняття «працевлаштування» поняттям «соціально-трудова реабілітація», а спроба широкого трактування категорії «працевлаштування» призводить до його знищення.

Третя тенденція становить собою найбільший інтерес, оскільки відбиває організаційно-методичну сутність працевлаштування інвалідів. Так, Л.Д. Ханкін зазначає, що це не стільки безпосереднє влаштування на роботу, скільки проведення психологічної підготовки працевлаштованого, підбір підходящого робочого місця, створення необхідних умов праці та ін. [12, с. 98].

Ю.П. Орловський розрізняє 3 стадії працевлаштування інвалідів: (а) попередню професійну підготовку, включаючи й навчання; (б) сприяння направленню на таку роботу, що відповідає стану здоров'я (квотування

робочих місць, прийом на роботу певних категорій інвалідів, складання переліку професій і посад для переважного заміщення їх інвалідами); (в) застосування праці інвалідів (створення для них умов праці, які відповідали б їх стану здоров'я) [13, с. 223].

Працевлаштування людей з обмеженими здібностями є важливою складовою частиною комплексу заходів зі створення найбільш сприятливих умов, що забезпечують посильну їх участь у суспільно корисній праці. Воно передбачає сприяння органів держави й громадських організацій у наданні їм роботи відповідно до стану їх здоров'я, кваліфікації, особливих нахилів. Б.І. Сташків слушно зазначає, що підбір роботи для таких осіб є органічним складником єдиної державної системи працевлаштування [14, с. 62]. М.Й. Флястер указував, що специфіка працевлаштування інвалідів полягає в тому, що воно є універсальним видом державного соціального забезпечення непрацездатних [4, с. 20], яке надається всім без винятку таким особам незалежно від групи, причини і часу настання непрацездатності.

Визнаючи можливість різних підходів до визначення поняття «працевлаштування інвалідів», підкреслимо, що спроби сформулювати його дефініцію без урахування правових засад, які є складниками юридичного базису всієї діяльності в цій царині, завжди будуть неповними.

У сучасній науці трудового права питання про відносини з працевлаштування розглядається з різних позицій. Приміром, О.В. Смирнов досліджує їх у поєднанні з відносинами по забезпеченню зайнятості, вирізняючи серед трудових відносин ті, що забезпечують зайнятість і працевлаштування [15, с. 113]. В.Ф. Гапоненко й Ф.М. Михайлова дотримуються точки зору про існування відносин із забезпечення зайнятості й працевлаштування, які виникають тільки у зв'язку зі зверненням громадян до органів державної служби зайнятості [16, с. 11]. С.В. Попов доводить, що поняття «працевлаштування» й «забезпечення зайнятості» не є тотожними. Друге має значно ширший зміст, що поряд із працевлаштуванням включає професійні орієнтацію й підготовку, перепідготовку й підвищення

кваліфікації, організацію оплачуваних громадських робіт. При проведенні зазначених заходів складаються врегульовані нормами права суспільні відносини з професійної орієнтації, професійної підготовки й перепідготовки, підвищення кваліфікації, організації громадських робіт, що відрізняються особливостями змісту, об'єктивного й суб'єктного складу [17, с. 60].

Деякі науковці розглядають відносини з працевлаштування залежно від їх видів. Наприклад, М.Ю. Лаврикова виділяє відносини: (а) по розподілу молодих робітників і фахівців на підставі договірних відносин; (б) по направленню на роботу в рахунок установленної квоти; (в) з працевлаштування працівників, вивільнених у зв'язку з реорганізацією виробництва; (г) інші їх види [18, с. 13].

С.В. Попов обстоює точку зору, що відносини між громадянином та органом, що працевлаштовує, а також між роботодавцем і таким органом належать до предмета регулювання цивільного права, оскільки виникнення, зміна й припинення розглядуваних відносин та їх зміст засновані виключно на укладені цивільно-правових договорів між зазначеними суб'єктами. Фахівець підкреслює, що такі правочини за своєю природою є договорами про надання послуг і належать до предмета регулювання цивільного права. Трудове право не відносить дані питання до предмета своєї регламентації. Працевлаштування, здійснюване недержавною організацією і спрямоване на укладення цивільно-правового договору, повністю регламентується нормами цивільного права. Відносини, що виникають у процесі такого працевлаштування, не входять у предмет трудового права. Як бачимо, правознавець дотримується точки зору, відповідно до якої розглядувані правовідносини становлять собою єдність 3-х взаємозалежних, але відносно самостійних правовідносин: (а) між органом з працевлаштування та громадянином, який звернувся за допомогою в пошуках роботи; (б) між органом з працевлаштування й роботодавцем з приводу добору й направлення на роботу осіб відповідної професії, спеціальності чи кваліфікації; (в) між громадянином і роботодавцем, до якого громадянин

направлений органом з працевлаштування. Однак учений підкреслює, що тільки останній вид відносин входить до предмета трудового права [17, с. 62].

О.Ф. Нуртдінова переконує, що відносини з працевлаштування передують виникненню трудових і складаються між особою, направленою органом державної служби зайнятості, й роботодавцем, який зобов'язаний розглянути питання про укладення трудового договору й повідомити про своє рішення безробітному (особі, яка має потребу в працевлаштуванні) й відповідному органу служби зайнятості. Дослідниця стоїть на позиції, що не всі відносини з працевлаштування належать до предмета регулювання трудового законодавства. Зокрема, відносини між органом державної служби зайнятості і громадянином, який звернувся до неї з проханням про пошуки підходящої роботи, розглядаються як урегульовані адміністративним законодавством [19, с. 16, 17].

П.Д. Пилипенко зауважує, що до прийняття в 1991 р. Закону України «Про зайнятість населення» [20], який фактично по-новому врегулював відносини з працевлаштування, ввівши їх до складу правовідносин зайнятості, питання про їх юридичну природу не викликало особливих труднощів. Вони ще до появи правовідносин зайнятості були правовідносинами публічно-правового характеру. Тепер же, з утворенням системи органів зайнятості у складі виконавчої влади й покладенням на них обов'язків щодо працевлаштування громадян, які шукають роботу, публічний характер набув ще більшої виразності. Однак, попри всю їх адміністративно-правову забарвленість, правовідносини зайнятості більшою мірою є предметом трудового права і права соціального забезпечення, бо поруч із працевлаштуванням, правовідносини зайнятості охоплюють і відносини, що виникають з приводу надання безробітним соціальної допомоги в результаті безробіття й матеріальної допомоги їх сім'ям, якщо вони перебувають на його утриманні [21, с. 130, 131]. Ми погоджуємося з думкою вченого і вважаємо, що весь комплекс правовідносин, що виникають внаслідок пошуків громадянином роботи, починаючи з моменту безпосередньої його

реєстрації в органах зайнятості, набуття статусу безробітного й безпосередньо працевлаштування, передусе виникненню трудових правовідносин.

Основне призначення правовідносин з працевлаштування – сприяння оперативному виникненню відносин по застосуванню праці, в першу чергу трудових. Як слушно відзначено в юридичній літературі, відносини з працевлаштування мають за мету реалізацію права на працю. Вони тісно пов'язані з трудовими, точніше становлять собою їх початкову стадію [22, с. 72].

Однак трудові відносини можуть виникати й поза відносин з працевлаштування, що свідчить про їх тісний зв'язок з останніми й перевагу. Про наявність відносин з працевлаштування можна вести мову не тільки в тих випадках, коли за посередництвом органу, що працевлаштовує, укладено трудовий договір з роботодавцем, а й коли його укладення не відбулося, проте мала місце відповідна спроба [23, с. 102].

Аналізуючи вищевикладене, слід зазначити, що в науці трудового права прийнято вважати, що з укладенням трудового договору відносини з працевлаштування припиняють діяти, поступаючись у такий спосіб місцем трудовим відносинам. У той же час, ми не погоджуємося з таким твердженням, коли йдеться про працевлаштування інвалідів, і вважаємо, що ці відносини з працевлаштування є триваючими і продовжують діяти й після настання трудових відносин, з огляду на трудові рекомендації медико-соціальної експертної комісії. Обов'язок роботодавця з працевлаштування інваліда, направленого в рахунок квоти на підприємство, не припиняє своєї дії після укладення з ним трудового договору. Адже мета працевлаштування осіб цієї категорії полягає також і в професійній їх реабілітації. Цей обов'язок діє на етапі реалізації особи зі зниженою працездатністю умов трудового договору, його зміни та припинення. Саме під час здійснення такими особами своєї трудової функції й відбувається процес їх реальної соціально-трудова реабілітації, поновлення працездатності, вони відчують себе

потрібними в трудовому колективі. Отже, відносини з працевлаштування інвалідів мають складний і триваючий характер.

Ключові слова: працевлаштування інвалідів, втрата працездатності, трудова реабілітація, праця, трудовий договір.

Стаття присвячена правовому аналізу поняття «працевлаштування інвалідів». Проаналізовано підходи різних вчених щодо визначення поняття «працевлаштування інвалідів». Автор обстоює правову позицію, що відносини з працевлаштування є триваючими і продовжують діяти й після настання трудових відносин.

Статья посвящена правовому анализу понятия «трудоустройство инвалидов». Проанализированы подходы различных ученых относительно определения понятия «трудоустройство инвалидов». Автор отстаивает правовую позицию, что отношения по трудоустройству являются длящимися и продолжают действовать и после наступления трудовых отношений.

The article is devoted to legal analysis of the concept of " employment of the disabled ." The approaches of various scholars on the definition of " employment of the disabled ." The author defends the legal position that the employment relationship is continuing and continue to operate after the onset of labor relations.

Література

1. Андрієв В.М. Забезпечення зайнятості та працевлаштування інвалідів у контексті європейської інтеграції України / В.М. Андрієв // Вісн. Запорізьк. нац. ун-ту. – 2006. – № 2. – С. 115 – 118.

2. Караваев В. В. Социальное страхованиев СССР / В.В. Караваев. – М.: Изд. 2-е., Госюриздат, 1959. – 239 с.

3. Кузнецов А.М., Раевский А.Н. Трудовые права инвалидов в СССР / А.М. Кузнецов, А.Н. Раевский. – М.: Юрид. лит., 1964. – 134 с.

4. Флястер М.И. Трудовые права инвалидов / М.И. Флястер. – М.: 1968. – 216 с.

5. Рыбакова И.И. К вопросу о соотношении понятий трудового устройства и социально-трудовой реабилитации инвалидов / И.И. Рыбаков //

Вопросы социального обеспечения. Сборник научных трудов. – Москва, 1982. – № 13. – С. 29 – 39.

6. Дубинец В.А. К вопросу о формах трудового устройства и организации труда инвалидов в СССР. / В.А. Дубинец // Вопр. соц. обеспечения. Сб. науч. трудов. – М.: ЦИЭТИН, 1985. – №16 – С. 147 – 155.

7. Маргиев П.М. Трудовое устройство инвалидов (современное состояние и проблемы совершенствования) / П.М. Маргиев // Вопр. соц. обеспечения: сб. науч. тр. – М., 1989. – №20 – С. 4 – 13.

8. Орловский Ю.П. Проблемы трудового права / Ю.П. Орловский. – М.: Юрид. лит., 1968. – 402 с.

9. Третьяков А.Ф. Основы врачебно-трудовой экспертизы (теория, методика, организация) / под ред. А.Ф. Третьякова // Учебное пособие. – Москва: Медгиз, 1960. – 328 с.

10. Осадчих А.И. Содержание и методы оптимального трудоустройства / А.И. Осадчих // Методологические и организационные вопросы социально-трудовой реабилитации инвалидов. – М.: ЦИЭТИН, 1977. – С. 25 – 30.

11. Козлов А.Е. Деятельность местных Советов в области социального обеспечения / А.Е. Козлов. – М.: Юрид. литер. – 1977. – 80 с.

12. Ханкин Л.Д. Рациональное трудовое устройство инвалидов как мера профилактики и снижения инвалидности / Л.Д. Ханкин // Материалы научно-практической конференции и семинара по врачебно-трудовой экспертизе и трудоустройству инвалидов в республиках Средней Азии и Казахстана – Ташкент: ЦИЭТИН, 1972. – 98 с.

13. Орловский Ю.П. Правовое регулирование трудоустройства граждан в СССР / Ю.П. Орловский // Сов. гос-во и право. – М.: 1967. – №8. – С. 32 – 39.

14. Сташків Б.І. Професійна реабілітація інвалідів. / Б.І. Сташків // Соціальний захист. – 2001. – № 1. – С. 41 – 44.

15. Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник / под ред. О.В. Смирнова – М.: Проспект, 1998. – 448 с.

16. Гапоненко В.Ф., Михайлов Ф.Н. Трудовое право: учеб. / под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 463 с.
17. Попов С. В. Формы реализации права на работу: проблемы теории та практики: монография / С.В. Попов. – Х.: ФІНН, 2009. – 336 с.
18. Лаврикова М.Ю. Правовое регулирование занятости населения в СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Санкт-Петерб. гос. ун-т / М.Ю. Лаврикова. – СПб., 1991. – 24 с.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.Ф. Нуртдиновой. – М.: МЦФЭР, 2002. – 1056 с.
20. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. № 803 – XII // Відом. Верхов. Ради України УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
21. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права: монография / П.Д. Пилипенко. – Л.: Видавництво Національного університету ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.
22. Андреева Л.А., Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России / Л.А. Андреева, О.М. Медведев. – М.: Юрид. лит., 1999. – 592 с.
23. Толкунова В.Н. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие / В.Н. Толкунова – М.: Юрист, 1996. – 448 с.