

А. Г. Чернявський. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2003. – С. 211.

11. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба: учеб. для подгот. гос. Служащих / Ноздрачев А. Ф. – И.: Статут, 1999. – С. 551.

12. Бахрах Д. Н. Административное право: учеб. для вузов / Бахрах Д. Н. – М., 1997. – С. 135.

### Анотації

У статті аналізуються поняття та порядок проходження державної служби як центрального інституту у її системі.

В статті аналізуються понятие и порядок прохождения государственной службы как центрального института в ее системе.

---

УДК 349.2

**МЕЛЬНИК К. Ю.,**

*канд. юрид. наук, ст. наук, співр.,  
провідний науковий співробітник  
НДЛ з розроблення законодавчих  
та інших нормативно-правових  
актів ХНУВС*

### **ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ СТОСОВНО РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПРАЦІ ІНВАЛІДІВ**

---

Особливою категорією населення, яка з огляду на певні вади здоров'я потребує спеціального ставлення до себе в трудових правовідносинах, є інваліди. Як відомо, сьогодні в усьому світі зростає частка людей з вадами розумового чи фізичного розвитку. Це відбувається в результаті багатьох чинників, серед яких: надзвичайні ситуації природного та техногенного характеру, дорожньо-транспортні пригоди, виробничий травматизм, вроджені патології і хронічні захворювання. За даними Організації Об'єднаних Націй, на початок третього тисячоліття кожна десята людина (більше 500 млн осіб) на планеті має інвалідність, один з 10 страждає від фізичних, розумових чи сенсорних дефектів і не менше 25% усього населення страждають розладами здоров'я. За офіційною статистикою, у Китаї нараховується більше 60 млн інвалідів, що становить 5% від загальної чисельності населення, у США — 54 млн (19%), у Росії — 10 млн (близько 7%) [1, с.21]. В Україні сьогодні мешкає близько 3 млн інвалідів (більше 5% населення) [2, с.5].

З огляду на це, сьогодні актуальним є питання забезпечення належних умов для життєдіяльності цієї категорії населення, особливо у сфері праці. Одразу зазначимо,

що проект Трудового кодексу України, який був внесений до Верховної Ради України народними депутатами України В. Г. Хара, Я. М. Сухим, О. М. Стояном та пройшов перше читання у Верховній Раді України, встановлює певні особливості праці інвалідів, що надасть їм змогу більш повно реалізувати свою здатність до праці. В той же час існують і певні побажання щодо покращення Проекту стосовно даної категорії населення. Так, автори в тексті Проекту застосовують термінологічну конструкцію «особи з обмеженими фізичними можливостями (інваліди)». По-перше, це доволі громіздка конструкція, яка певним чином ускладнює сприйняття нормативного матеріалу, а по-друге, зводить розуміння інвалідів лише до осіб з обмеженими фізичними можливостями. А це не так, оскільки відповідно до ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159 термін «інвалід» означає особу, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні», інвалід – осо-

ба зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав.

Виходячи з вищезазначеного вважаємо, що з метою більш лаконічного викладу нормативного матеріалу та керуючись усталеною термінологією міжнародних та національних нормативно-правових актів, у проекті Трудового кодексу України доцільно застосовувати термін «інвалід».

Стаття 21 «Основні права працівника» закріплює право працівників з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) на соціальну інтеграцію та трудову реабілітацію. Тобто з усіх видів реабілітації інвалідів, а це медична, психолого-педагогічна, професійна, трудова, фізкультурно-спортивна, фізична, соціальна та психологічна, встановлених Законом України «Про реабілітацію інвалідів в Україні», автори Проекту виділили лише право на трудову реабілітацію. До того ж ст. 27 Проекту не передбачає відповідний обов'язок роботодавця, що унеможливує належну реалізацію зазначеного права.

На підставі норм Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» більш правильним є закріплення замість вищезазначеного наступного права: «права інвалідів на особливий захист в трудових правовідносинах». Також є необхідним у ст. 27 Проекту закріпити обов'язок роботодавця такого змісту: «забезпечувати особливий захист інвалідів в трудових правовідносинах».

Книга четверта проекту Трудового кодексу України, маючи назву «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців», включає в свою структуру п'ять глав (гл. 1 «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками», гл. 2 «Особ-

ливості праці молоді», гл. 3 «Особливості регулювання трудових відносин за участю юридичної особи – суб'єкта малого підприємництва, фізичної особи – підприємця», гл. 4 «Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою», гл. 5 «Особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів»). Як свідчить вищенаведений перелік, автори Проекту не передбачили глави, яка б регламентувала особливості праці інвалідів. Заради справедливості відмітимо, що певні особливості праці цієї категорії населення містяться в інших книгах, главах, статтях Проекту. Однак стосовно праці, наприклад молоді, закріплення особливостей її праці в інших структурних елементах Проекту не завадило його авторам виділити окрему главу для цієї категорії населення.

З огляду на це, вважаємо доцільним доповнити книгу четверту проекту Трудового кодексу України гл. 6 з назвою «Особливості праці інвалідів». Зміст цієї глави, на наш погляд, доцільно викласти наступним чином:

#### «Стаття. Інваліди

1. Інваліди – особи зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав.

Стаття. Гарантії при укладанні трудового договору, переведенні на іншу роботу, звільненні за ініціативою роботодавця

1. Відмова в укладанні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою роботодавця, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здо-

ров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів.

Стаття. Порядок залучення інвалідів до нічних та надурочних робіт

1. Інваліди можуть залучатися до нічних та надурочних робіт лише за їх письмовою згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Стаття. Особливості робочого часу та часу відпочинку інвалідів

1. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за письмовою заявою інваліда відповідно до медичного висновку.

2. Щорічна основна трудова відпустка інвалідам I і II груп надається тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи – 26 календарних днів.

3. Інвалідам за їх бажанням надається щорічна трудова відпустка повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи.

4. Інвалідам за їх бажанням щорічна трудова відпустка надається в зручний для них час.

5. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається: інвалідам I і II групи – тривалістю до 60 календарних днів протягом робочого року; інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів протягом робочого року».

З огляду на те, що Трудовий кодекс України повинен бути основним комплексним нормативно-правовим актом в сфері праці та враховуючи існуючі особливості працевлаштування інвалідів є доцільним у гл. 4 «Працевлаштування» книзі першій Проекту передбачити статтю з назвою «Працевлаштування інвалідів» та в ст. 36 «Встановлення нормативу робочих місць для осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів)» гл. 4 книзі першій Проекту більш повно закріпити вимоги щодо бронювання робочих місць для інвалідів.

Вважаємо за доцільне статтю з назвою «Працевлаштування інвалідів» викласти в наступній редакції: «1. Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до юридичних осіб усіх форм власності, фізичних осіб-роботодавців чи до державної служби зайнятості.

2. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

3. Юридичні особи усіх форм власності, фізичні особи-роботодавці зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

4. Інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

5. Інваліди можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою».

На наш погляд, ст. 36 Проекту доцільно назвати «Встановлення нормативу робочих місць для інвалідів» та викласти в наступній редакції: «1. Для юридичних осіб усіх форм власності, фізичних осіб-роботодавців встановлюється норматив робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за

рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

2. Юридичні особи усіх форм власності, фізичні особи–роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до нормативу, встановленого частиною першою цієї статті, і забезпечують працевлаштування інвалідів. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

3. Юридичні особи усіх форм власності, фізичні особи–роботодавці самостійно здійснюють працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць.

4. Виконанням нормативу робочих місць у кількості, визначеній згідно з частиною першою цієї статті, вважається працевлаштування юридичною особою усіх форм власності, фізичною особою–роботодавцем інвалідів, для яких це місце роботи є основним.

5. До виконання юридичною особою усіх форм власності, фізичною особою–роботодавцем нормативу робочих місць, визначеного згідно з частиною першою цієї статті, може бути зараховано забезпечення роботою інвалідів на підприємствах, установах, організаціях шляхом створення господарських об'єднань юридичними особами усіх форм власності, фізичними особами–роботодавцями з метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних та соціальних завдань.

6. Порядок реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, його відділеннях, строки подання йому звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів, зарахування кількості робочих місць для працевлаштування інвалідів, контролю за виконанням нормативів робочих місць та перевірки юридичних осіб усіх форм власності, фізичних осіб–роботодавців щодо їх реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, його відділеннях, подачі щорічного звіту та сплати ними адміністратив-

но–господарських санкцій, а також надання державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування інвалідів, визначаються Кабінетом Міністрів України.

7. Відділення Фонду соціального захисту інвалідів з метою контролю за виконанням нормативу робочих місць, передбаченого частиною першою цієї статті, мають право в порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України, здійснювати перевірки юридичних осіб усіх форм власності, фізичних осіб–роботодавців щодо реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, подачі ними звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів, виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, у тому числі шляхом зарахування, та сплати ними адміністративно–господарських санкцій.

8. Юридичні особи усіх форм власності, фізичні особи–роботодавці, в яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, реєструються у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів за своїм місцезнаходженням і щороку подають цим відділенням звіт про зайнятість та працевлаштування інвалідів.

9. Керівники юридичних осіб усіх форм власності, фізичні особи–роботодавці у разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

10. Норматив робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, порядок його встановлення визначаються виключно цим Законом. Якщо іншими законами встановлюються нормативи робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, або порядок їх встановлення, відмінні від зазначених у цьому Законі, застосовуються положення цього Закону».

### Література

1. Ярская–Смирнова Е.Р., Наберушкина Э.К. Социальная работа с инвалидами. – СПб.: Питер, 2004. – 316с.
2. Актуальні проблеми професійної реабілітації та зайнятості інвалідів / Соціальний захист. – 2004. – №1. – С. 3–7.

### Анотації

Стаття присвячена вдосконаленню правового регулювання трудових відносин за участю інвалідів.

Статья посвящена усовершенствованию правового регулирования трудовых отношений с участием инвалидов.

The article is devoted to improving of legal regularship of labour relationships with invalids.

## АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО ТА АДМІНІСТРАТИВНИЙ ПРОЦЕС

УДК 351.95

**І. С. ГРИЦЕНКО,**

*д-р юрид. наук, доц.*

*Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка*

### СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПОГЛЯДІВ НА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ВІДНОСИНИ У РАДЯНСЬКІЙ НАУЦІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА

Стрімкий розвиток законодавства про адміністративне судочинство України, яке знайшло зовнішнє вираження у Кодексі адміністративного судочинства України (далі – КАС України) [1], поставив перед вітчизняною наукою адміністративного права чималу кількість невідкладних питань, від вирішення яких залежала подальша діяльність інституту адміністративної юстиції. Необхідно відзначити, що КАС України у багатьох своїх положеннях надзвичайно випереджає як сучасне адміністративне законодавство, так і сучасну вітчизняну науку адміністративного права. Це, на наш погляд, пов'язане з тим, що авторський колектив, який працював над створенням КАС України, був представлений переважно науковцями нової формації, зорієнтованими у своїй творчості на найсучасніші здобутки як національної науки адміністративного права, так і на найкращі європейські адміністративно-правові традиції. Саме тому ідеологія та термінологія КАС України є дещо незвичною для багатьох науковців, державних діячів та суддів. З цього приводу, зокрема, у юридичній літературі висловлювалося

чимало зауважень на адресу авторів КАС України, проте, на нашу думку, більшість із них не витримує ніякої критики, оскільки озвучуються вони тими, хто не бажає «розстатися» з радянською адміністративно-правовою концепцією, що не знаходить для себе місця у межах сучасної української науки адміністративного права та адміністративного процесу.

Найбільш яскраво, як на нас, «війна інтересів» відбувається у сфері сучасного підходу до тлумачення категорії «адміністративно-правові відносини». Це пов'язано, перш за все, з тим, що від правильного розуміння змісту названого поняття фактично залежить існування інституту адміністративної юстиції, призначенням якого є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових (переважно адміністративно-правових) відносин.

На сьогоднішні в науковій літературі існують різні думки щодо розуміння названого вище терміна. Проте не усі з них можуть бути визнані слушними. І головна проблема тут полягає у тому, що їх автори