

дана на розгляд певного юрисдикційного органу (КТС або суд). Шляхом узагальнення цих найсуттєвіших ознак трудового спору визначимо його поняття як передачу на розгляд юрисдикційного органу розбіжність, що виникла між суб'єктами трудового правовідношення з приводу порушення нормативних вимог законодавства про працю. До основних ознак трудового конфлікту можна віднести такі: а) відсутність трудового правопорушення; б) предмет розбіжностей встановлення нових або зміна існуючих умов праці; в) розбіжності вирішуються самими суб'єктами трудового правовідношення без передачі їх на розгляд до юрисдикційного органу. Таким чином, «трудова конфлікт – це розбіжність між суб'єктами трудових правовідносин з приводу встановлення або зміни умов праці, яка вирішується ними самими з дотриманням нормативно встановлених примирних процедур» [10].

Висновки. Поняття «трудова спору» повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудова конфлікту» має застосовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто, конфлікт породжує спір.

Таким чином, спори у сфері праці є складними соціально-правовими явищами, що відбивають різноманітні конфліктні ситуації, які виникають у зв'язку з трудовою діяльністю. Однак не кожний конфлікт в остаточному результаті переростає у спір. Конфліктна ситуація між працівником і роботодавцем може існувати протягом тривалого часу, при цьому вони можуть не докласти жодних зусиль для її вирішення. Однак, якщо конфлікт не вирішується його учасниками й виникає необхідність у залученні до його вирішення спеціально уповноважених на те органів, він переростає у трудовий спір.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
2. Трудовое право России / [под ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловского]. – М. : НОРМА-ИНФРА М., 1999. – 474 с.
3. Трудовое право : учебник / [под ред. О.В. Смирнова]. – М. : Проспект, 1997. – 418 с.
4. Трудовое право в вопросах и ответах : [учебно-справочное пособие] / [под ред. В.В. Жернакова]. – Х. : Одиссей, 2000. – 624 с.
5. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М. : «Дело ЛТД», 1995. – 304 с.
6. Лазор В.В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і незповний характер / В.В. Лазор // Право України.– 2002.– № 2.
7. Лазор В.В. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : [монографія] / В.В. Лазор.– Луганськ : Література, 2004.– 332 с.
8. Киселев Я.Л. Сборник важнейших постановлений по труду / Я.Л. Киселев, С.Е. Малкин. – 9-е изд. – М., 1937.
9. Конфликтология : [учебник] / [Л.Я. Кибанов, И.Т. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова]; под ред. Л.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА М, 2009.
10. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядки их разрешения : [учебное пособие] / В.Н. Толкунова. – М. : Юрист, 1996. – 208 с.

УДК 349.22:331.108.32

СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК ОДНА З ВИМОГ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

THE HEALTH STATYS OF THE EMPLOYEE AS ONE OF CONDITIONS FOR EMPLOYMENT

Конопельцева О.О.,

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У статті досліджено вимоги щодо стану здоров'я працівника при прийнятті на роботу. За результатами дослідження сформульовано низку пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

Ключові слова: стан здоров'я, медичний огляд, працівник, трудовий договір.

В статье исследованы требования к состоянию здоровья работника при приеме на работу. По результатам исследования сформулировано ряд предложений по усовершенствованию действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: состояние здоровья, медицинский осмотр, работник, трудовой договор.

The article investigates the requirements for workers' health for employment. It is formulated a number of proposals for improving the existing labor laws according to the investigation.

Key words: state of health, medical examination, worker, labor contract.

Постановка проблеми. Умови прийняття на роботу ґрунтуються на загальних принципах трудового права, що закріплюють свободу праці й можливість вільно розпоряджатися своїми здібностями щодо неї, обирати професію й галузь занять, заборону примусової праці й необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, право на охорону праці та її безпеку. Зокрема, ст. 22 КЗпП України встановлено заборону щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, галузі й характеру занять, місця проживання. Проте вимоги щодо віку, рівня освіти,

стану здоров'я працівників можуть встановлюватися законодавством України.

Частиною 2 ст. 24 КЗпП України встановлено, що під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи.

У статті 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я термін «здоров'я» сформульовано як стан повного фізичного, душевного й соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів [1]. Однак ця дефініція не охоплює всіх ознак, які розкривали б повноту та багатогранність загальної категорії «здоров'я».

З погляду валеології, здоров'я – це самостійний стан організму, не пов'язаний з патологією. Його прийнято

тракувати як триєдність статусів – фізичного, психічного й соціального [2]. З позиції юридичних та економічних підходів здоров'я людини – це її особисте немайнове право, дане їй природою при народженні, яким вона розпоряджається на свій розсуд за нормальних соціальних умов, спрямованих на максимально біологічну можливу тривалість життя (ЦК України) [3].

Т.Б. Соколова, вивчаючи поняття «здоров'я», обстоює думку, що за філософським аналізом його слід розуміти так, що цей термін віддзеркалює необхідне явище, що випливає із сутності, а хвороба – це випадковість, якій не притаманна всезагальність. Розглядаючи категорії «здоров'я» і «хвороба», слід весту мову про чинники і природу цих явищ: адже не можна вивчати хворобу як негативну суттєвість, бо це видове продовження життя, своєрідна адаптація до постійної зміни умов зовнішнього середовища, логічне завершення життя, старості [4].

Не слід забувати, що між здоров'ям і хворобою (як протилежними станами) може мати місце так звана передхвороба, коли захворювання ще немає, але захисні й пристосовні сили організму перенапружені чи різко послаблені, та й шкідливий чинник, який у звичайних умовах не викликав би захворювання, може цьому сприяти. Окрім цього, здоров'я не виключає наявності в організмі ще не виявленого хворобливого початку, коливань у самопочутті людини чи навіть деяких відхилень від того, що вважається фізіологічною нормою. У зв'язку із цим виникла така конструкція, як «практично здорова людина», під якою розуміється відхилення від норми в організмі, які суттєво не позначаються на самопочутті та працездатності людини й саме тому не можуть розцінюватися як хвороба [5, с. 375].

З'ясовуючи соціальний зміст здоров'я, Т.Б. Соколова аргументує, що традиційні підходи до визначення останнього декларативні, часто називають тільки, яким воно має бути, а не те, яким воно є насправді. Для розуміння цієї категорії вчена вирізняє такі ознаки: (а) схильність людини до самозбереження і збільшення життєвих сил; (б) здатність покращувати можливості, здібності та спроможності; (в) уміння протистояти пошкодженням, хворобам та іншим формам деградації, що залежить від здоров'я оточуючих; (г) здатність людської культури виробляти, підтримувати і зберігати собі подібних, а також культурні, духовні й матеріальні цінності; (д) як результат особистої діяльності щодо збільшення тривалості повноцінного життя; (е) уміння створювати адекватну самосвідомість, морально-етичне ставлення до себе, свого оточення й до майбутніх поколінь через систему освітньо-виховних закладів; (є) рівень адаптаційних можливостей організму і схильність пристосовуватися до середовища мешкання, до своїх можливостей, зберігаючи для себе штучне середовище проживання [4, с. 13, 14].

Висновок Т.Б. Соколової є найбільш змістовним, оскільки кожна надана нею ознака відбиває й відтворює уявлення про категорію «здоров'я», підкреслюючи при цьому її багатогранність. Отже, здоров'я є системоутворюючим чинником, що пов'язує всі сфери людського існування – науку, культуру, економіку, екологію, етику, освіту, працю, політику тощо.

Визначити стан здоров'я працівника, його рівень і дати висновок щодо можливості виконувати ту чи іншу роботу можна за допомогою медичного огляду, передбаченого ст. ст. 169 і 191 КЗпП України та нормативними актами, що регулюють механізм проведення таких оглядів. Прийняття в Україні низки нормативно-правових актів, які регулюють окремі питання проведення профілактичних медичних оглядів працівників, створило певні законодавчі підвалини охорони їх здоров'я, особливо з важкими та шкідливими умовами праці, зокрема це стосується осіб віком до 21 року, тих, хто працює на харчових і прирівняних до них підприємствах та в установах, і працівників на різних видах транспорту. Трудові відносини з ними

знайшли відбиття в КЗпП України, Законі України «Про охорону праці», Основах законодавства України про охорону здоров'я, конвенціях і рекомендаціях МОП, нормативно-правових актах, прийнятих для їх розвитку. Однак у вітчизняних правових документах недостатньо регламентовані вимоги щодо проведення попередніх і періодичних медичних оглядів деяких інших груп працюючого населення.

Стан дослідження. Дослідженням зазначеної проблеми займалися такі вчені-правознавці: Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, В.С. Венедіктов, В.А. Глозман, В.М. Догодагов, В.В. Єрьоменко, В.В. Жернаков, О.О. Іванова, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, Н.М. Лукашева, А.Р. Мацюк, Н.М. Неумивайченко, М.Ф. Орзих, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, І.Я. Сенюта, З.К. Симорот, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Ярошенко та інші. Однак багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними.

Метою статті є виявлення наявних проблем, пов'язаних зі встановленням стану здоров'я працівника при прийнятті на роботу, та пошук шляхів їх вирішення. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання: дослідити категорію «здоров'я», встановити коло осіб, для яких проходження медичного огляду при прийнятті на роботу є обов'язковим, проаналізувати правове регулювання медичного освідчування та надати пропозиції щодо покращення регулювання в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Працевлаштування за деякими професіями зумовлено проходженням медичного огляду, який стосується таких: (1) осіб, які приймаються на роботу на підприємство зі шкідливими або важкими умовами праці; (2) працівників, які працевлаштовуються з метою керування транспортними засобами (водії, пілоти тощо); (3) неповнолітніх до досягнення 21 року; (4) працівників, які приймаються на роботи, пов'язані з обслуговуванням дітей, хворих, з громадським харчуванням, водопостачанням та інші подібні, передбачені законодавством.

Метою проведення попередніх медичних оглядів під час працевлаштування є визначення стану здоров'я майбутнього працівника, реєстрація його вихідних об'єктивних показників і можливості виконання особою без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків за умов дії конкретних шкідливих чи небезпечних чинників виробничого середовища, а також виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше в процесі роботи на попередніх виробництвах, і запобігання зумовленим виробництвом та професійним захворюванням (отруєнням) у майбутньому, (згідно з п. 1.4 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій) [6].

Так, на підставі ст. 191 КЗпП України всі особи, молодші за 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду й надалі (до досягнення 21 року) щороку підлягають цій обов'язковій процедурі. При проходженні медичного огляду неповнолітніми з'ясовується можливість їх допуску до роботи взагалі й за певною посадою, професією чи спеціальністю.

Міжнародно-правовими документами медичний огляд установлено тільки стосовно осіб віком до 21 року, які приймаються або вже зайняті: (а) на підземних роботах (Конвенція № 124 про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і рудниках [7]); (б) у промисловості (Конвенція № 77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності для праці в промисловості [8]); (в) на борту суден (Конвенція № 16 про обов'язковий медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден [9]); (г) на непромислових роботах (Конвенція № 78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення придатності до праці на непромислових роботах [10]).

Нормами ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. [11] вста-

новлені попередні (до прийняття на роботу) й періодичні профілактичні медичні огляди працівників. Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559 затверджено Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам [12], і Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів та видачі особистих медичних книжок від 25 травня 2001 р. № 559 [13]. Відповідно до цього Переліку, працівники близько 28 спеціальних виробництв та організацій (харчова й переробна промисловість; підприємства продовольчої торгівлі; ринки; підприємства громадського харчування; навчальні заклади, вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації; притулки для неповнолітніх; кабінети татуажу, салони пірсингу й віражу тощо) підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам.

Досить чітко визначаються вимоги до працівників у Переліку шкідливих речовин і несприятливих виробничих чинників, при роботі з якими обов'язкові попередні (при прийнятті на роботу) й періодичні медичні огляди, з метою запобігання професійним захворюванням, до лікарів-спеціалістів, які беруть участь у проведенні цих процедур і в необхідних лабораторних та функціональних дослідженнях за певними етіологічними чинниками в процесі праці, до медичних протипоказань щодо допуску до роботи з шкідливими або несприятливими виробничими чинниками. Такі самі вимоги містить і Перелік робіт, для виконання яких обов'язкові попередні (при прийнятті на роботу) й періодичні медичні огляди працівників з метою запобігання захворюванням, нещасним випадкам, забезпечення безпеки праці, охорони здоров'я населення, запобігання поширенню інфекційних і паразитарних захворювань. Існує також Перелік лікарів-спеціалістів, які беруть участь у проведенні таких медичних оглядів, необхідних лабораторних і функціональних досліджень за видами робіт, медичних протипоказань щодо допуску до роботи (є додатками 1 і 2 до Наказу Міністерства охорони здоров'я Союзу РСР «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» [14]). У зазначених правових актах закріплюється періодичність проведення медичних оглядів, визначається перелік лікарів-спеціалістів, які мають брати участь у здійсненні цих процедур, види лабораторних і функціональних досліджень, а також медичні протипоказання щодо відповідних робіт.

Треба відмітити досить високий рівень норм Наказу Міністерства охорони здоров'я Союзу РСР «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» (додатки 1 і 2) [14] порівняно із сучасним Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженим Кабінетом Міністрів України [12]. У цьому переліку не визначено періодичності проходження працівниками медичних оглядів, немає переліку лікарів-спеціалістів, які їх проводять, ні видів лабораторних і функціональних досліджень, ні медичних протипоказань щодо допуску до роботи. Деякі ж положення цього Наказу є застарілими, тобто не відповідають умовам сучасності. Недопустимим є й те, що цей інститут досі регулюється нормативним актом, який ще був прийнятий за Радянський період.

Існує чимало професій, які висувають певні вимоги до людини, її здібностей, якостей, психофізіологічних особливостей. Це пояснюється тим, що робота таких працівників протікає в агресивному середовищі, має багато екстремальних і стресогенних чинників, травмуючих чинників, які виникають спонтанно, а тому потребують від особи певних фізичних, психофізіологічних та особистісних якостей. Наприклад, державними службовцями можуть бути громадяни, які здатні за станом здоров'я забезпечити виконання покладених на них обов'язків. Інакше

кажучи, претендент на державну службу має відповідати їй фізично, інтелектуально і психічно. При працевлаштуванні в органи Служби безпеки України й митні органи України перевага надається громадянам, здатним за станом здоров'я виконувати завдання, покладені на ці органи (відповідно до Закону України «Про Службу безпеки України» [15], Митного кодексу України [16]).

З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я, вона підлягає обов'язковому попередньому (до початку діяльності) й періодичним (у процесі діяльності) психіатричним оглядам (ч. 2 ст. 9 Закону України «Про психіатричну допомогу» [17]). Кабінетом Міністрів України затверджено Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для осіб, які провадять цю діяльність, та їх оточення [18]. У зазначеному Переліку закріплюється широке коло працівників, а саме: (а) навчальних закладів; (б) які виконують роботи на висоті; (в) тваринницьких ферм і комплексів. Водночас щодо проходження такого огляду науково-педагогічними працівниками нічого не зазначено.

Трудова функція науково-педагогічних працівників характеризується творчим характером, їх праця є розумовою, що пов'язано з емоційним навантаженням. Фахівці вищої школи на основі результатів соціологічних досліджень зробили висновок, що значна частина професорсько-викладацького складу зазнає нервово-психологічних перевантажень і стресів [19, с. 102], які, безумовно, позначаються на їх здоров'ї й негативно впливають на навчальну роботу зі студентами.

На нашу думку, цілком доцільною є пропозиція включення науково-педагогічних працівників до Переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для осіб, які провадять цю діяльність, та їх оточення.

Незрозумілим видається окреслення кола працівників, які підлягають психіатричним оглядам за відсутності контролю за виконанням вимог про проведення таких попередніх і періодичних оглядів. Відсутність контролю за проведенням цієї процедури створює можливість ігнорування законодавчих вимог роботодавцем, чим може бути завдана шкода суспільству.

Право на працю – це забезпечена законом можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Саме тому це право вважається одним із основних для людини. Непрацевдатність не позбавляє індивіда права на працю, адже його всезагальність виявляється в тому, що як конституційне право воно належить і тим громадянам, які за станом здоров'я не можуть його реалізувати. Повна або тривала непрацевдатність не викликає втрати людиною всіх належних їй за Конституцією прав, у тому числі й права на працю [20, с. 53]. Трудова діяльність позитивно впливає на життя інваліда, створюючи йому відчуття затребуваності з боку суспільства й сім'ї, сприяє його реабілітації.

Згідно зі ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи, є рівними перед законом. Наведені положення конкретизовані в чинному законодавстві. Зокрема, ст. 2 КЗпП України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Інваліди, незалежно від того, втратили вони працевдатність чи зберегли її, користуються в Україні правом на працю нарівні з усіма працевдатними громадянами держави. Це право є природним і не може обмежуватися станом

здоров'я. Праця осіб зі сталими вадами здоров'я регламентується такими міжнародними актами, як Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (1955) [21], Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів (ратифікована Законом України № 624-IV від 06 березня 2003 р.) [22], Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (1983) [23].

Особи зі зниженими функціями організму можуть бути працевлаштовані тільки відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, у яких встановлюються ступінь і причина інвалідності, визначаються для них роботи і професії, доступні таким людям за станом здоров'я (частини 2 і 3 ст. 69 Основи законодавства про охорону здоров'я України). Установлення медико-соціальною експертизою стану інвалідності громадянина (працівника) є юридичним фактом, що породжує право працювати з урахуванням індивідуальної програми реабілітації цієї особи (ч. 1 ст. 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [24]).

Трудовий договір з інвалідом може бути укладено на строк, визначений або невизначений, чи на час виконання відповідної роботи. Загальною правовою підставою

для відмови в працевлаштуванні переліченим категоріям працівників у відповідних випадках є ст. 24 КЗпП України, нормами якої забороняється укладати трудовий договір з громадянином, якому, згідно з медичним висновком, запропонована робота протипоказана за станом його здоров'я.

За ч. 2 ст. 17 згаданого Закону [24] відмова інвалідам в укладенні трудового договору або просуванні по службі допускається, якщо це загрожує погіршенням стану їх здоров'я. Частиною 3 ст. 5 Закону України «Про охорону праці» [25] прямо забороняється пропонувати працівникові роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Висновки. Використання праці людей зі зниженими показниками організму на небезпечних для їх здоров'я роботах теж видається неможливим. Але ні КЗпП України, ні Закон України «Про охорону праці» не містять такого припису. Неприпустимим є й те, що обов'язок реалізації інвалідами – осіб, які потребують соціального захисту, обмежується лише ст. 172 КЗпП України. Ось чому вважаємо за необхідне в зазначеному Кодексі (або проекті ТК України) передбачити норму, яка забороняла б використання праці цих людей на небезпечних для їх здоров'я роботах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
2. Гриценко В.І. Здоров'я людини як багатоаспектна проблема / В.І. Гриценко, В.Н. Белов, А.Б. Котова, О.Г. Пустовойт // Вісн. Нац. акад. наук України. – 2006. – № 6. – С. 51–56.
3. Цивільний Кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №№ 40–44. – Ст. 356.
4. Соколова Т.Б. Здоровье населения в социальном контексте (на примере работников ДВЖД) : дис. ... канд. социолог. наук : спец. 22.00.04 / Т.Б. Соколова. – Хабаровск, 2005. – 169 с.
5. Краткая медицинская энциклопедия : в 2 т. / под ред. В.И. Покровского. – М. : Мед. энцикл., 1999. – Т. I : А-Механотерапия. – 1999. – 608 с.
6. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій : затв. Наказом М-ва охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 55. – Ст. 2241.
7. Конвенція № 124 Міжнародної організації праці про медичний огляд молодих людей із метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і рудниках : ратифікована Указом Президії Верхов. Ради УРСР від 04.02.1970 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. 1. – 1180 с.
8. Конвенція про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їхньої придатності для праці в промисловості : Конвенція МОП від 29.12.1950 р. № 77, ратифік. Україною 11.08.1956 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1956. – № 7. – Ст. 123.
9. Конвенція про обов'язковий медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден : Конвенція МОП від 25.10.1921 р. № 16, ратифік. Україною 14.09.1956 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1956. – № 7. – Ст. 123.
10. Конвенція про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності для праці на непромислових роботах : Конвенція МОП від 19.09.1946 р. № 78, ратифік. Україною 11.08.1956 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1956. – № 7. – Ст. 123.
11. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 06.04.2000 р. № 1645-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 29. – Ст. 228.
12. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим медичним оглядам : затв. Постановою Каб. Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.
13. Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів та видачі особистих медичних книжок : затв. Постановою Каб. Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.
14. О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств : Приказ М-ва здравоохранения СССР от 29.09.1989. г. № 555 // Медицинский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rudocor.net/medicine/bz-yw/med-cmhyu/index.htm>. – Загл. с экрана.
15. Про Службу безпеки України : Закон України від 25.03.1992 р. № 2229-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 382.
16. Митний кодекс України : від 13.03.2012 р. № 4495-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 44–45; № 46–47; № 48. – Ст. 552.
17. Про психіатричну допомогу : Закон України від 22.02.2000 р. № 1489-III // Відом. Верхов. Ради. – 2000. – № 19. – Ст. 143.
18. Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів : затв. Постановою Каб. Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 39. – Ст. 1656.
19. Высшая школа в зеркале общественного мнения: обзор социологических исследований 1987–1988 гг. / отв. ред. А.А. Овсянников. – М. : [б. и.], 1989. – 150 с.
20. Козуб І. Право інваліда на працю як природне право та конституційний принцип / І. Козуб // Юрид. Україна. – 2007. – № 11. – С. 52–57.
21. О переквалификации инвалидов : рекомендация МОТ от 01.06.1955 г. № 99 // Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП : у 3-х т. – К. : Основа, 1997. – Т. 2. – 1997. – С. 254–262.
22. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 36.
23. Щодо професійної реабілітації і працевлаштування інвалідів [Електронний ресурс] : рек. МОП від 20.06.1983 р. № 168 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим. доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_091. – Заголовок з екрана.
24. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
25. Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці» : Закон України від 21.11.2002 р. № 229-IV // Відом. Верхов. Ради. – 2003. – № 2. – Ст. 10.