

класифікація інвестиційних договорів // Підпр-во, госп-во і право. –2001. – №3. – С.18-22. 11. Січевлюк В.А. Інвестиційні договори на будівництво житла (цивільно-правовий аспект) <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2003/03svacpa.zip>. 12. Слюсаревський М.М. Теоретичні проблеми договірної управління майном в Україні. Автреф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Нац. юрид. акад. України. – Х., 1999. – 20 с.

*Надійшла до редакції 11.04.2008 р.*

УДК 349.3: 364.23](477)

**Н.М. Биба, аспірантка**  
*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ

Через наявність відповідних фізичних і соціальних бар'єрів інваліди часто виявляються позбавленими можливості брати повноцінну участь у суспільному житті. Ця соціально вразлива категорія людей належить до громадян, які потребують особливо-го правового захисту.

Дослідженню окремих аспектів цієї проблеми приділяли увагу такі науковці, як Н.Б. Болотіна, Є. Бондарчук, І.Я. Кисельов, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак на сьогодні в Україні ще не має комплексного дослідження правового регулювання трудових відносин за участю інвалідів.

Особи з фізичними вадами є в усіх державах і серед усіх

верств будь-якого суспільства. Понад 500 млн. людей (10% всього населення Землі) мають ту чи іншу форму інвалідності. Проте статистика ще не дозволяє оцінити всю важливість цієї проблеми. Чисельність таких людей постійно зростає. У світовій програмі дій, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН у 1982 р., стосовно інвалідів наводяться такі дані: в середньому щонайменше кожен 10-й мешканець світу має фізичні, розумові або сенсорні дефекти, а близько 25% будь-якої групи населення відчувають на собі негативні впливи цих явищ. Кожна країна має вирішувати комплекс проблем з метою створення умов для повноцінного життя людей з функціональними

обмеженнями у фізичному й соціальному середовищі [Див.: 4].

В Україні теж існує тенденція до зростання їх чисельності. На сьогодні ці люди складають понад 2,5 млн. Соціальний захист осіб зі зниженою працездатністю є одним з першочергових завдань будь-якої цивілізованої держави. Тому конче потрібно, щоб вона активно втручалась у вирішення проблеми їх зайнятості, що пов'язана з їх медичною, професійною й соціальною реабілітацією.

Слід наголосити на тому, що в теорії трудового права і права соціального забезпечення існують різні формулювання поняття «інвалід». Так, у ст. 2 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 квітня 1991 р. говориться, що це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження її життєдіяльності й потребує необхідної соціальної допомоги й захисту [3; 1991. – № 21. – Ст. 252]. Стаття 1 Закону «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. називає інвалідом особу зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками), або з вродженими обмеженнями нормальної життєдіяльності, що викликає в неї по-

требу в соціальній допомозі, посиленому соціальному захисті, а також вжиття з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав [3; 2006. – № 2. – Ст. 36].

Тлумачення цього терміна міститься також і в актах ООН, Генеральною Асамблеєю якої від 9 грудня 1975 р. проголошено Декларацію про права інвалідів, де під цією категорією людей розуміються особи, які не можуть повністю або частково самостійно забезпечити потреби нормального, особистого і (або) соціального життя через вроджену чи набуту ваду, фізичні або розумові здібності [5].

Міжнародна організація праці (далі – МОП) в Конвенції «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» від 20 червня 1983 р., № 159 (ратифікована Законом України від 6 березня 2003 р., № 624-IV [3; 2003. – № 2. – Ст. 175]) під цим терміном має на увазі особу, можливості якої одержувати, зберігати відповідну роботу й просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з фізичним або психічним розладом, підтвердженим медично відповідним чином [7, с. 41-59]. Що ж стосується Конвенції ООН про права інвалідів від 13 грудня 2006 р., то вона до цієї категорії людей відносить осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними пору-

шеннями, які при взаємодії з різними життєвими бар'єрами, негараздами можуть заважати їх повній, ефективній участі в діяльності суспільства нарівні з іншими [6]. На жаль, ця Конвенція станом на 1 березня 2008 р. ще не ратифікована Україною, що створює серйозні перепони для належної реалізації прав інвалідів в царині праці.

Виходячи з аналізу міжнародного й вітчизняного законодавства, вважаємо за необхідне уніфікувати визначення поняття «інвалід»: це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками), або з вродженими обмеженнями нормальної життєдіяльності, що викликає в неї потребу в соціальній допомозі й посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо закріплених прав.

Найбільшу кількість норм, що стосуються праці інвалідів, містять акти МОП. Так, Конвенція МОП про професійну реабілітацію й зайнятість інвалідів від 20 червня 1983 р., № 159 вказує на обов'язок держави розробляти, здійснювати й періодично переглядати національну політику у сфері зайнятості й професійної реабілітації інвалідів, що включає забезпечення їм можливості отримати, зберігати для них підхо-

дящу роботу й просуватися по службі. Така політика має будуватися на принципі рівності можливостей інвалідів з працівниками в цілому, Рекомендація МОП щодо перекваліфікації інвалідів від 22 червня 1955 р., № 99 вважає за необхідне створення спеціальних майстерень для цих людей, що повинні надати їм не лише корисну й оплачувану роботу, а й можливість підвищення кваліфікації. Для інвалідів, які не можуть виходити з дому, належить вживати й розробляти особливі заходи, щоб забезпечити їм трудову діяльність під належним медичним і професійним спостереженням [7, с. 41-59].

Стаття 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» вказує, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей цих осіб і з урахуванням індивідуальних програм їх реабілітації забезпечується право інвалідів працювати на підприємствах, в установах, організаціях, займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, не забороненою законом. Підприємства, установи й організації за рахунок власних коштів при необхідності створюють спеціальні робочі місця для таких людей, здійснюючи для цього адаптацію основного й додаткового обладнання, технічного оснащення й пристосування та інші заходи з урахуванням їх об-

межених фізичних можливостей. Відмова в укладенні трудового договору, просуванні по службі, звільнення за ініціативою роботодавця, переведення інваліда з мотиву його інвалідності на іншу роботу без його згоди не допускаються, за винятком випадків, якщо за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я цієї особи перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю й безпеці праці інших або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу можуть призвести до погіршення її здоров'я. Для підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності й господарювання встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів у розмірі 4% від загальної чисельності працюючих, а якщо останніх налічується від 15 до 25 осіб, відводиться одне робоче місце. Керівники ж у разі незабезпечення зазначених нормативів для інвалідів несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

На даний час на підприємствах зі звичайними умовами виробництва зайнята основна частина (до 87%) працюючих інвалідів. За умов економічного зростання стабільно й рентабельно функціонуючі підприємства всіх форм власності матимуть реальну потенційну можливість

повніше виконувати законодавство, дотримуватися встановлених нормативів для працевлаштування цих осіб. Для підвищення зайнятості останніх на зазначених підприємствах, які випускають конкурентоспроможну продукцію, доцільно створювати окремі цехи, дільниці, де працюватимуть особи зі зниженою працездатністю.

Щоб збільшити число зайнятих інвалідів на таких підприємствах, слід удосконалити механізм їх працевлаштування, зробити акцент на фінансово-економічній заінтересованості роботодавця, а не на штрафних санкціях за невиконання закріплених нормативів. При цьому мають бути окреслені умови, форми, обсяги, джерела надання роботодавцям фінансових субсидій (позик без повернення), кредитів, законодавчого дозволу на пільгове оподаткування. В Україні в цьому напрямку зроблено небагато. Роботодавцям відповідно до Положення про Фонд соціального захисту інвалідів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2002 р. [3; 2002. – № 39. – Ст. 1818], нині надаються позики з цього Фонду. Але й тут існує низка нерозв'язаних проблем. Зокрема, законом не встановлено конкретної частки коштів з усіх надходжень від підприємств, які не виконали закріплені для них нормативи, яку в

обов'язковому порядку слід використовувати на забезпечення зайнятості інвалідів шляхом створення і збереження робочих місць. Не визначено, яким підприємствам у першу чергу треба надавати позики, в яких обсягах і за якими відсотками (оскільки Мінекономіки України до цього часу не надає відомостей про вартість одного робочого місця по галузях економіки). Не вирішено питання, яким конкретно підприємствам надавати фінансову допомогу, субсидії, з дотриманням яких умов, у яких обсягах, з яких джерел тощо.

У цьому плані доволі почвальною є досвід розвинених країн [2, с. 42, 43]. Наприклад, законодавством Швеції передбачено субсидії роботодавцям, які використовують працю інвалідів як у приватному, так і в державному секторах економіки. Як правило, їм компенсують 50% витрат на заробітну плату цим працюючим протягом перших 2-х років і 25% – протягом наступних. Роботодавці, які наймають на роботу інвалідів з великими професійними обмеженнями чи тяжкими захворюваннями, отримують субсидії в розмірі до 90% усіх витрат у першій рік і 50% – у наступні 3 роки. В окремих випадках уряд надає їм таку фінансову допомогу, яка повністю компенсує витрати на заробітну плату цим особам. Водночас у країні існують

субсидії уряду, які надаються роботодавцям з метою найму помічників для працюючих інвалідів, а також на автотранспорт для дорослих інвалідів, які організують власну справу [1, с. 32].

Законодавством РФ передбачено не лише компенсації, а й низка інших заходів для фінансової підтримки підприємств, що використовують працю людей з функціональними обмеженнями. Указом Президента РФ «О мерах профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов» від 25 березня 1993 р., № 394 [8] суб'єктам господарювання передбачається виплачувати з місцевих бюджетів та інших джерел компенсації на покриття неотриманих доходів у зв'язку з використанням ними праці таких осіб. Законом «О льготном налогообложении в Московской области» від 24 листопада 2004 р., № 151/2004 – 03 роботодавці при працевлаштуванні інвалідів звільняються від сплати податків на прибуток, майно, користування автошляхами власниками транспортних засобів, на землю, потреби навчальних закладів у частині коштів, що надходять до обласного бюджету. В Амурській області з метою стимулювання суб'єктів господарювання до найму людей з обмеженою працездатністю знижено податок на прибуток, що надходить до місцевого бюджету, а також місцеві по-

датки – на 5% за кожного працевлаштованого інваліда. В Іркутській області їм відшкодовується вартість робочих місць для осіб з фізичними вадами: 50% – за рахунок місцевого бюджету і 50% – з фонду зайнятості, а зменшений податок на прибуток, що надходить до місцевого бюджету, дорівнює півторарічній середній мінімальній зарплаті за кожне робоче місце для інваліда в рахунок квоти. Територіальні служби зайнятості населення на договірних засадах перераховують підприємствам на створення робочих місць для інвалідів кошти в розмірі вартості робочого місця, однак ця сума не повинна перевищувати 60 мінімальних зарплат за рік [4, с. 30-42]. Водночас за кожне нестворене таке робоче місце роботодавці перераховують у фонд зайнятості кошти в розмірі півторарічної середньої зарплати.

Українське законодавство потребує в цій важливій царині серйозного вдосконалення. Однак треба визнати, що у сфері правового забезпечення існуючі проблеми пов'язані перш за все не з якістю вітчизняної нормативно-правової бази, а з недосконалістю механізмів її застосування й дотримання вимог законодавства. Це стосуються багатьох напрямків вирішення проблеми інвалідності. Але запровадженню нових, сучасних форм і методів

навчально-виховної й корекційної роботи, лікуванню, оздоровленню й реабілітації, повноцінній соціальній життєдіяльності самих осіб з функціональними обмеженнями та їх сімей найбільше перешкоджає обмеженість бюджетних асигнувань і недостатність зусиль багатьох органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування.

Суттєві недоліки стосовно додержання чинного законодавства пов'язані з людським фактором, насамперед з рівнем професійної етики фахівців соціальних, педагогічних, медичних установ, які мають опікуватися проблемами таких осіб. За суб'єктивними оцінками членів сімей, де є інваліди, дуже часто мають місце випадки ігнорування потреб цієї категорії населення, браку співчуття, доброзичливості, бажання якнайкраще виконувати свої професійні обов'язки з боку тих посадовців, з якими ці люди зустрічаються в повсякденному житті. До того ж нерідко приховується інформація про права осіб з функціональними обмеженнями та їх сімей, про наявність місцевих можливостей допомоги цим людям.

Практика реалізації більшості положень нормативно-правових актів щодо інвалідів в Україні ускладнюється з багатьох причин, серед яких перш за все неякісна робота державних органів, а го-

ловне – неготовність самого суспільства визнати рівність прав інвалідів з правами всіх інших громадян. Таким чином, забезпечення прав інвалідів, як однієї з

найуразливіших верств населення, на сьогоднішній день є доволі актуальною проблемою в Україні, вирішувати яку потрібно як на науковому, так і практичному рівні.

*Список літератури:* 1. Андриенко В.Е., Пона Д.И. Социально-экономическая структура занятости инвалидов – К.: НЦЗРТ, 1993. – 210 с. 2. Бондарчук К. Сприяння зайнятості інвалідів // Економіка України. – 2002. – № 9. – С. 37-44. 3. Відомості Верховної Ради України. 4. Горова О. Правове становище інвалідів // Юрид. Україна. – 2006. – № 9. – С. 4-7. 5. Декларація о правах инвалидов от 9 декабря 1975 г. // Международные акты о правах человека. Сб. документов. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2000. – С. 341, 342. 6. Конвенція про права інвалідів (ООН) // Юрид. вісн. України. – 2007. – № 14. – Ст. 263. 7. Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП. – К.: Основа, 1997. – Т. 2. – С. 41-59. 8. О мерах профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов: Указ Президента РФ от 25.03.1993 г., № 395 // Собр. актов РФ. – 1993. – № 13. – Ст. 1104. 9. О положении инвалидов в Российской Федерации: Гос. доклад. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. – 96 с.

*Надійшла до редакції 21.03.2008 р.*

УДК 342.951:622.32.477

**Д.О. Бакай, аспірант**  
*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ Й ГОЛОВНІ НАПРЯМКИ**

Нафтогазовий комплекс – головний складник паливно-енергетичного сектора України, продукція якого – це тепло й комфорт в оселях, електроенергія, різноманітні види палива для транспортних засобів, основні компоненти для вироблення продукції

у всіх сферах народного господарства.

Основною метою цього комплексу є забезпечення потреб національної економіки у вуглеводнях – поточних і перспективних, при надзвичайних ситуаціях, а насамперед – ефективне вико-