

СУТНІСТЬ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

ESSENCE CAREER IN THE ORGANS OF THE NATIONAL POLICE

Кікінчук В.Ю.,

к.ю.н., доцент, професор кафедри теорії та історії держави і права факультету № 1
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті досліджується сутність службової кар'єри в органах Національної поліції. Розглядається взаємозв'язок службової кар'єри із адміністративною та службовою функцією проходження державної служби. Наводиться обґрунтування важливості інституту службової кар'єри як для працівника, так і для роботодавця. Проводиться аналіз нормативних і теоретичних підстав співвідношення службової кар'єри із процесом проходження служби в органах Національної поліції. Наводиться авторське бачення сутності поняття «службова кар'єра в органах Національної поліції».

Ключові слова: органи Національної поліції, проходження служби, державна служба, кар'єра, службова кар'єра.

В статье исследуется сущность служебной карьеры в органах Национальной полиции. Рассматривается взаимосвязь служебной карьеры с административной и служебной функцией прохождения государственной службы. Приводится обоснование важности института служебной карьеры как для работника, так и для работодателя. Проводится анализ нормативных и теоретических оснований соотношения служебной карьеры с процессом прохождения службы в органах Национальной полиции. Приводится авторское видение сущности понятия «служебная карьера в органах Национальной полиции».

Ключевые слова: органы Национальной полиции, прохождение службы, государственная служба, карьера, служебная карьера.

In the article the essence of career in the organs of the National Police is analyzed. The correlation of administrative career and officials function of civil service is examined. An institute of administrative career is important for both the employee and the employer. We done semantic analysis of the meaning of «career» and «service career». We investigate the relationship career with the process of passing the service in the National Police. We analyzed the normative and theoretical basis of the ratio career with the process of passing the service in the National Police. The author also analyzed the current national legislation on the basis of which the procedure of service in the National Police is realized. We studied the scientists approaches to understanding the concept of «service career». On the basis of summarizing the above approaches we called attributes inherent career. The unreasonableness of perception the term «service career» with broad and narrow understanding is substantiated. We grounded position on the need to highlight three aspects of careers that enable the complete picture of a phenomenon associated with social and official activities person. Among these issues is called: the objective aspect; motivational aspect; procedural aspects. It is proposed to improve the approach to the formation and understanding the essence of the concept of «service career» due to its emphasis on three integral components – the act of understanding, the act of objectification, the act of activity. The author formulated his vision of the essence of the concept of «service career in the organs of the National Police».

Key words: National Police authorities, military service, public Service, career, service career.

Як проголошено Конституцією України від 28 червня 1996 року, громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби [5]. Процедури прийняття на службу в органах Національної поліції, в певній частині, спрямовані на забезпечення реалізації особою наданого та гарантованого їй Основним Законом України права на рівний доступ до державної служби. З моменту вступу на державну службу, наприклад, перебуваючи на службі в органах Національної поліції, особа одночасно реалізує адміністративно-правовий і службово-правовий статуси, що втілюється в часті її як працівника Національної поліції в державно-службових відносинах [3, с. 5, 13-14]. А тому можна відмітити, що проходження служби в органах Національної поліції пов'язується із реалізацією особою двох взаємопов'язаних функцій – службової та адміністративної. І якщо реалізації адміністративної функції стосується переважно виконання завдань і призначень сучасної держави, виконання яких покладено на цей правоохоронний орган, то що стосується реалізації працівником службової функції, вона має власне особливе значення.

Метою статті є аналіз існуючих наукових підходів до трактування сутності службової кар'єри та формулювання власного розуміння сутності службової кар'єри в органах Національної поліції.

Значущість службової функції полягає у тому, що вона одночасно здатна задовольняти потреби двох суб'єктів службових відносин – працівника та роботодавця (орган або підрозділ Національної поліції). Тобто є підстави вестити мову про домінуючий характер службової функції у змісті державно-службових відносин, де адміністративна функція є їх результатом. Так, стосовно працівника органів Національної поліції можливість реалізації службової функції, яка проявляється у фактичній можливості працювати, по-перше, є умовою реалізації його права на рівний

доступ до державної служби, по-друге, під час службової діяльності є способом реалізації своїх здібностей; працівник отримує можливість самореалізації та самовдосконалення, втілює в життя свій соціально корисний потенціал. І, як ми вважаємо, в певній частині реалізація працівником службової функції є умовою розвитку його особистості, сприяє задоволенню інших його потреб та інтересів. У свою чергу, що стосується органу або підрозділу внутрішніх справ, то завдяки праці його персоналу відбувається реалізація покладених на нього державою завдань, а тривале виконання працівниками цих органів правоохоронних функцій сприяє підвищенню їх кваліфікації, забезпечує зростання їх професіоналізму, є умовою якісного, ефективного та результативного виконання їх службових обов'язків. Таким чином, служба кожного окремого працівника органів Національної поліції є засобом реалізації призначення цього органу, а також умовою забезпечення зростання ефективності його функціонування.

Середовищем, оболонкою, в якій реалізується службова функція працівника органу Національної поліції, є вступ та перебування його на службі в цьому правоохоронному органі, а засобом перетворення в життя службової функції, реалізації її в усіх аспектах і проявах, засобом отримання від служби в органах Національної поліції можливості задовольняти свої матеріальні та моральні потреби є безпосереднє проходження особою служби в таких органах. У цьому контексті відмітимо, що, якщо поєднати, по-перше, розуміння того, що проходження служби є певним процесом, наприклад, як зауважують, що з практичної структурно-функціональної точки зору проходження служби є процесом, що триває [13, с. 123]; по-друге, те, що здійснення службової функції відбувається в межах державно-службових відносин під час проходження служби, а також врахувати, що наслідком реалізації цієї функції

є задоволення потреб та інтересів особи, її потреб самореалізації та самовдосконалення, то ми можемо побачити, що результатом їх поєднання є виокремлення самостійного явища, яке, поряд із вступом на службу та припиненням служби в органах Національної поліції, складає об'єкт забезпечення за допомогою адміністративної процедури проходження служби в даних органах. Якщо ж застосувати системно-структурний метод, то при виділенні структури процедур цілком логічним буде виділення структури процедури етапу проходження служби, під час якого безпосередньо реалізується службова функція особи. Іншими словами – процедури етапу розвитку особистості працівника, етапу задоволення інших його потреб та інтересів, а також реалізації потреб та інтересів служби.

І, якщо врахувати, що можливість самореалізації особи, здатність особи виконувати суспільно значущу діяльність в її поєднанні зі здійсненням службової діяльності, як правило, характеризується поняттям «кар'єра» або «службова кар'єра», то цілком обґрунтовано можна дійти висновку про існування етапу кар'єри або етапу службової кар'єри, а, відповідно, і наявності процедури службової кар'єри, яка корелює, опосередковує можливість існування та розвитку цього етапу. Більш того, саме під час здійснення службової кар'єри працівником органу Національної поліції відбувається подальша повноцінна реалізація права на рівний доступ до державної служби, яка була успішно забезпечена при вступі особи на службу в дані органи, що вказує на істотне значення цієї процедури для забезпечення права, проголошеного Конституцією України [5]. До того ж, і це заслуговує на окрему увагу, якщо адміністративна процедура проходження служби в органах Національної поліції виступає як засіб впливу на відповідні службові відносини, то вона за своєю спрямованістю зорієнтована на впорядкування, систематизацію й оформлення правовідносин, що виникли з приводу реалізації особою права на доступ до державної служби в органах Національної поліції. І в такому контексті процедура службової кар'єри є умовою забезпечення у майбутньому належного виконання працівником органу Національної поліції України завдань, передбачених ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 року [11]. Зі свого боку відмітимо, що така характеристика значимості цієї процедури обумовлює необхідність дослідження сутності службової кар'єри в органах Національної поліції.

У контексті вищевикладеного, цілком слушно здається позиція, відповідно до якої невід'ємною складовою державної служби як правового інституту є службова кар'єра, яка не тільки характеризує її як особливий вид діяльності людини, але й, власне, забезпечує її динамічну та мотиваційну сутність [1, с. 61]. Обґрунтувавши теоретичну можливість виділення процедури службової кар'єри в органах внутрішніх справ як самостійного явища, попередньо виявивши її подвійне значення, а також з'ясувавши, що вона є частиною загальної адміністративної процедури проходження служби в органах Національної поліції, на початку встановлення її сутності, в першу чергу, варто звернути увагу на необхідність впорядкування понятійного апарату нашого дослідження. Зокрема, це стосується таких понять як «кар'єра» або «службова кар'єра». Так, із семантичного сенсу слово «кар'єра» (італ. «carriera» – біг, життєвий шлях, поприще, від лат. «carrus» – віз, візок) тлумачать у наступних значеннях: швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності; досягнення популярності, вигоди тощо; рід діяльності; заняття [12; 9, с. 815]. З аналізу значення цього слова можна, попри все, відмітити, що воно характеризує певне просування, певний рух (біг, візок), а за своїм сутнісним значенням пов'язується зі здійсненням такого руху, наприклад, у формі просування в певній соціальній сфері, в якій людина здатна реалізувати себе, свої здібності. Причому слово

«кар'єра» фактично нерозривно пов'язується із якоюсь сферою діяльності людини (службова, суспільна, наукова), а тому, як правило, застосовується поряд із відповідним означенням, в якій саме сфері здійснюється просування людини. Відповідно, і в межах нашого дослідження це повинно мати власне значення, кар'єра відображує процес просування особи під час реалізації себе в будь-якій сфері діяльності. Таким чином, якщо ми ведемо мову про службову кар'єру, у т. ч. й в органах Національної поліції, то це поняття фактично є тотожним процесу проходження служби в таких органах. Для такого висновку є всі підстави – як нормативні, так і теоретичні.

Так, наприклад, до нормативних підстав співвіднесення службової кар'єри та проходження служби слід віднести положення Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року, який містить Розділ V «Службова кар'єра», який присвячено основним питанням проходження служби [10]. Тобто цей Закон поняття службової кар'єри розкриває шляхом виділення та вказівки на окремі елементи процесу проходження служби. Стосовно теоретичних підстав для висновку про відносну тотожність термінів «службова кар'єра» та «процес проходження служби», то їх, на наш погляд, можна віднайти в позиціях учених. Наприклад, Ю. М. Старілов вказує, що проходження служби включає послідовну зміну державним службовцем посад в державній адміністрації (її структурних підрозділах), зміну багатьох фактичних даних, що характеризують державно-службове правове положення службовців. Окремо Ю. М. Старілов акцентує увагу на тому, що в розвинутих зарубіжних країнах проходження служби часто називають «службовою кар'єрою». До того ж, на його думку, припинення державної служби є в деяких випадках одночасно й закінченням службової кар'єри державного службовця [13, с. 123, 157]. З таким обґрунтуванням змісту проходження служби та співвіднесення його із поняттям «службова кар'єра», який наведено Ю. М. Старіловим, ми повністю погоджуємося. І висновки, що нами зроблено на підставі проведеного аналізу семантичного сенсу поняття «кар'єра», підтверджують припущення, які нами були висунуті стосовно розуміння державно-службової діяльності та її значення в їх взаємозв'язку із проходженням служби, де об'єднуючим засобом, формою функціонального, організаційного та правового поєднання результатів праці особи або, краще сказати, результативної праці особи, та проходження нею служби, зокрема в органах Національної поліції, є кар'єра або службова кар'єра працівника таких органів.

З метою більш глибокого та повного дослідження такого важливого для проходження служби явища, яким є службова кар'єра в органах Національної поліції, додатково розглянемо це питання також у контексті його розуміння та висвітлення у працях учених – представників інших наукових сфер. Наприклад, у термінологічному словнику з управління персоналом органів внутрішніх справ України слово «кар'єра» тлумачиться в аспекті її видових проявів: кар'єра вертикальна (сходження на більш високу ступінь структурної ієрархії); кар'єра внутрішньоорганізаційна (послідовне проходження працівником у процесі своєї діяльності всіх стадій розвитку в стінах організації); кар'єра горизонтальна (пересування працівника в іншу сферу діяльності без змін в організаційній структурі); кар'єра ділова (просування особистості в будь-якій сфері діяльності); кар'єра ступінчата (вид кар'єри, який поєднує елементи горизонтальної та вертикальної кар'єри) [14, с. 34-35]. І подібне виділення різновидів кар'єри є визнаним у літературі, зокрема серед фахівців з управління персоналом [16, с. 274-275].

Слід звернути увагу на те, що поняття «кар'єра» розглядається деякими науковцями як у вузькому, так і в ширшому сенсі. Наприклад, на це звернуто увагу в навчальному посібнику з управління персоналом за редакцією

О. В. Крушельницької, Д. П. Мельничука. Так, вони відмічають, що кар'єра у широкому розумінні означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Кар'єра – це суб'єктивне усвідомлення позиції та поведінки у сфері державно-службової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням. Це є самовираження, зміна навичок, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності, як у межах організації, так і поза нею. Кар'єра – це не тільки просування на роботі. Життя людини поза робочим місцем має значний вплив на кар'єру, є її «щетиною» [7, с. 107].

Однак, є всі підстави вважати, що, незважаючи на виділення «широкого» та «вузького» розуміння кар'єри, ми все одно ведемо мову про одне й те саме поняття, а тому обидва аспекти характеризують одне й те саме явище. І, як ми вважаємо, розрізнення двох аспектів (широкого та вузького) дає уявлення про два основних прояви єдиного за своєю сутністю явища – кар'єри, де, на наш погляд, широкий підхід відображає сам процес здійснення кар'єри, а вузький – визначає досягнутий у результаті кар'єри результат або результати. Але, ми вважаємо, що ці аспекти існування кар'єри не можна відділяти один від одного. Так, результат є наслідком існування та здійснення певного процесу, а процес є умовою та засобом досягнення результату, до того ж результат в якості мети процесу визначає засоби, способи та форми його організації. Відповідно, коли ми ведемо мову про службову кар'єру працівника органу Національної поліції, то повинні в характеристиці цього поняття відображувати обидва ці аспекти – процес і результат. Наведений нами висновок спробуємо підтвердити аналізом інших наукових джерел, в яких ми можемо віднайти різні за змістом визначення поняття «кар'єра», що зайвий раз вказує на багатозначність цього поняття. Але при узагальненні досліджених нами позицій науковців стосовно розуміння цього поняття є можливість згрупувати їх за тими основними ознаками, які, на думку авторів проаналізованих нами визначень, його характеризують. Зокрема, можна виділити наступні підходи до розуміння поняття «кар'єра»: це суб'єктивна індивідуально усвідомлена позиція й обумовлена нею поведінка працівника у сфері державно-службової діяльності, пов'язані із службовим майбутнім поступовим просуванням по службових сходах, посадовим чи професійним підвищенням [18, с. 78; 4, с. 37; 17, с. 298; 7, с. 107]; особистісне самовираження, досягнутий людиною результат державно-службової діяльності, пов'язаний з посадовим або професійним зростанням, підвищення конкурентоздатності працівника та зростання знань, умінь і навичок, отриманий нею соціальний статус [6, с. 102; 2, с. 41; 8, с. 75]; проходження працівником різних стадій розвитку під час державно-службової діяльності, поетапне зростання людини в певному напрямку діяльності, процес змістовних і сутнісних змін певних якостей, кваліфікаційних вимог і розміру очікуваної заробітної плати, сукупність елементів проходження служби [20, с. 237; 21, с. 162; 15, с. 446; 19, с. 239].

Отже, аналіз вищенаведених позицій свідчить, що є всі підстави для виділення трьох аспектів кар'єри, які дають можливість сформулювати комплексне уявлення про це явище, пов'язане із соціально-службовою діяльністю особи. До цих аспектів, на наш погляд, слід віднести: по-перше, індивідуальний акт усвідомлення державно-службової діяльності як процесу, що здатний задовольнити інтереси та потреби особи, а також забезпечити досягнення значимих для неї результатів, де такий аспект, звісно, умовно, можна назвати мотиваційним аспектом або актом усвідомлення; по-друге, конкретний результат, який особа отримує від кар'єри, цей результат можна поділити в залежності від етапу (початковий, проміжний, кінцевий) кар'єри та форми реалізації (моральний, матеріальний тощо), умовно його можна назвати предметним аспектом або актом об'єктивізації; по-третє, власне діяльність (дії) особи, в якій знаходять своє втілення, реалізацію усвідомлення значення державно-службової діяльності та прагнення до отримання певних результатів від такої діяльності, де сама діяльність представляє собою низку взаємопов'язаних етапів своєї реалізації стадій розвитку, що дає можливість характеризувати її як процес, умовно цей аспект можна назвати процесуальним аспектом або актом діяльності.

І в такому комплексному сприйнятті, де всі аспекти є взаємопов'язаними та взаємообумовленими, ми й можемо отримати можливість формування найбільш системного визначення поняття «кар'єра» та пов'язаного із ним поняття «службова кар'єра», зокрема в органах Національної поліції. Звернемо увагу, що прикладом формулювання визначення цього поняття, в якому, як ми вважаємо, знайшли своє одночасне відображення всі три аспекти (мотиваційний аспект, предметний аспект, процесуальний аспект), є визначення службової кар'єри як суб'єктивного усвідомлення позиції та поведінки державних службовців, пов'язаних з посадово-професійним просуванням у процесі здійснення державно-службової діяльності [3, с. 34]. Зі свого боку відмітимо, що в цілому погоджуючись з таким розумінням поняття службової кар'єри, є можливість дещо удосконалити його формулювання за рахунок посилення акцентування на трьох його невід'ємних складових (акті усвідомлення, акті об'єктивізації, акті діяльності).

Таким чином, під службовою кар'єрою пропонуємо розуміти заснований на суб'єктивному (свідомому та добровільному) усвідомленні й прийнятті працівником значення службової діяльності, процесу проходження (просування) ним низки етапів служби, який забезпечує досягнення значимих для працівника та служби результатів від здійснення ним службової діяльності. Відповідно, службова кар'єра в органах Національної поліції – це заснований на суб'єктивному (свідомому та добровільному) усвідомленні та прийнятті працівником органу Національної поліції значення його службової діяльності в цьому правоохоронному органі, процесу проходження (просування) ним низки етапів служби, який забезпечує досягнення значимих для працівника органу Національної поліції й органу в цілому результатів від здійснення ним завдань і функцій, покладених на такі органи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в адміністративній науці радянського періоду (20-60-х рр. XX ст.) / Л. Р. Біла-Тіунова // Митна справа. – 2010. – № 1 (67). – С. 61–67.
2. Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Прогресс, 1993. – 320 с.
3. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук за спец. : 12.00.05 «трудове право, право соціального забезпечення» / М. І. Іншин ; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 39 с.
4. Книга работников кадровой службы : учеб.-справ. пособие / под ред. Е. В. Охотского и В. М. Анисимова. – М. : Экономика, 1988. – 351 с.
5. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Коротков Э. М. Концепция менеджмента : учебное пособие / Э. М. Коротков. – М. : РАКС, 1996. – 254 с.
7. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.

8. Марков А. К. Психология профессионализма / А. К. Марков. – М. : БЕК, 1996. – 218 с.
9. Новый тлумачний словник української мови у 3-х томах / укладачі : В. В. Яременко, О. С. Сліпущко. – К. : Аконті, 2007. – Т. 1. : А–П. – 926 с.
10. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
11. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.
12. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – 2-е вид., випр. і доп. – К. : Головна редакція «Українська радянська енциклопедія» (УРЕ), 1985. – 966 с.
13. Стариков Ю. Н. Курс общего административного права : В 3 т. / Ю. Н. Стариков. – М. : Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА-М), 2002. – Т. II : Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. – 600 с.
14. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / укладач Н. П. Матюхіна ; за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. – Харків : Університет внутрішніх справ, 2000. – 120 с.
15. Управление организацией : учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – М. : ИНФРА, 1999. – 669 с.
16. Управление персоналом : учебник [для вузов] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
17. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 1997. – 512 с.
18. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 1998. – 453 с.
19. Черноног Є. С. Державна служба : історія, теорія і практика : навчальний посібник / Є. С. Черноног. – К. : Знання, 2008. – 459 с.
20. Шегда А. В. Основы менеджмента : учебное пособие / А. В. Шегда. – К. : Знання, 1998. – 512 с.
21. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : ИНТЕЛ-СИНТЕЗ, 1998. – 352 с.

УДК 349.3

РОЗВИТОК ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

DEVELOPMENT OF LEGAL WARRANTY OF PERSONS WITH DISABILITIES IN EMPLOYMENT

Кондратенко В.М.,

к.ю.н., доцент, доцент кафедри галузевого права

Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка

Стаття присвячена характеристиці спеціальних суб'єктів трудових правовідносин – осіб з інвалідністю, а також основних правових гарантій щодо забезпечення їхніх умов праці. Охарактеризовано обов'язки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо створення робочих місць для трудоустроювання інвалідів, у т. ч. спеціальних робочих місць, створення для них умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечення інших соціально-економічних гарантій. Наголошено на тому, що поряд із працевлаштуванням держава гарантує інвалідам дошкільне виховання, здобуття освіти на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям.

Ключові слова: особа з інвалідністю, право на працю, правові гарантії, працевлаштування інвалідів, робоче місце.

Статья посвящена характеристике специальных субъектов трудовых правоотношений – лиц с инвалидностью, а также основных правовых гарантий по обеспечению их условий труда. Охарактеризованы обязанности предприятий, учреждений, организаций и физических лиц, использующих наемный труд, по созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в т. ч. специальных рабочих мест, созданию для них условий труда с учетом индивидуальных программ реабилитации, обеспечению других социально-экономических гарантий.

Отмечено, что наряду с трудоустройством государство гарантирует инвалидам дошкольное воспитание, получение образования на уровне, соответствующем их способностям и возможностям.

Ключевые слова: лицо с инвалидностью, право на труд, правовые гарантии, трудоустройство инвалидов, рабочее место.

The article is devoted special characteristic of the employment relationship – persons with disabilities, and basic legal safeguards to ensure their working conditions. It is noted that the content of the right to work is revealed in the following aspects: applies to all people without exception, subject to the requirements established for the exercise of employment law; is a free choice of individuals in what should be understood consolidate the principle of comprehensive labor law – freedom of labor; guaranteed by the state.

Characterized duties of enterprises, institutions, organizations and individuals that use hired labor, to create jobs for the disabled, including special jobs, creating conditions for them based on individual rehabilitation programs, provision of other social and economic guarantees required by law.

Emphasized the fact that, along with state guarantees employment to disabled preschool education, education at a level appropriate to their abilities and capabilities, carried out in schools. In teaching, training or retraining of disabled allowed alternative forms of education. In turn, gifted children with disabilities are entitled to free teaching music, art and crafts in schools.

The conclusions that are unacceptable perception of disability as a personal human pathology; consideration of the limited capacity of the individual in the context of the relationship between the individual and his illness. Thus, to change the situation must not only create an effective system of employment of the disabled, but also to develop a single regulation that would regulate the rights of the disabled in employment, procedure of their employment and the legal status of employers.

Key words: person with disabilities, right to work, legal guarantee, employment of disabled, workplace.

Перехід України до нових суспільно-економічних відносин зумовив необхідність реформування ринку праці і виділення нових напрямків соціальної політики. Процес сучасного формування та розвитку ринку праці відбувається в умовах адаптації його до економічної ситуації в

Україні. Основною при цьому залишається проблема зростання докорінні зрушення у використанні трудових ресурсів та розподілі їх за сферами застосування праці, формами власності. Одним з основних напрямків розв'язання