

ЮРИДИЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Трюхан О. А., Занько О. В.

ВСТУП

Основний Закон проголошує: всі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21)¹. Важливою також є норма Конституції України, яка закріплює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статтю, етнічним та соціальним походженням, майновим станом, місцем проживання, мовними або іншими ознаками (ст. 24).

У сучасних умовах інвалідність є соціальним явищем, уникнути якого не може жодне суспільство. На жаль, протягом останніх років в країні прослідковується тенденція до значного збільшення кількості осіб з інвалідністю. В Україні налічується понад 2,7 млн осіб зі статусом інвалідності, що становить 5,2% від усього населення. За даними ЮНЕСКО, у 1977 р. на земній кулі нараховувалось 450 млн осіб з інвалідністю, до 1983 р. ця цифра збільшилась до 514 млн, а кількість осіб з інвалідністю у світі на сьогоднішній день сягла 1 млрд, тобто 15% населення. Реалії сьогодення дозволяють констатувати, що особи з інвалідністю належать до найбільш незахищених верств населення, які позбавлені деяких базових життєвих благ; досить часто залишаються поза увагою проблеми зайнятості та працевлаштування, що потребують достатньої уваги з боку держави. Тому актуальним є питання про нагальну необхідність дослідження юридичного механізму захисту трудових прав осіб з інвалідністю.

Дослідженню окремих аспектів захисту трудових прав осіб з інвалідністю присвячені наукові праці вчених В.С. Андрєєва, Н.Б. Болотіної, М.О. Буянова, В.С. Венедіктова, В.М. Догадова, В.В. Жернакова, Т.З. Гарасимова, Г.С. Гончарова, М.Л. Захарова, С.І. Кобзева, С.І. Богданова, О.Є. Мачульської, В.В. Москаленко, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевського, Н.М. Стаховської, Є.Г. Тучкова, В.С. Тарасенко, Я.М. Фогель, М.Й. Флястер, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певних наукових праць щодо захисту трудових прав осіб з інвалідністю, зазначена проблема не є до кінця вивче-

¹ Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

ною і дослідженою, а деякі проблеми у цій сфері, зокрема питання щодо працевлаштування та звільнення осіб з інвалідністю, залишаються невирішеними. Отже, враховуючи наукові праці та рекомендації вчених, доцільно продовжити дослідження з цієї проблематики.

З огляду на вищевикладене, метою та завданням дослідження є визначення теоретичних і нормативно-правових положень, пов'язаних із міжнародно-правовими та національними інструментами захисту трудових прав осіб з інвалідністю, аналіз зарубіжних підходів до законодавчого регулювання захисту трудових прав осіб з інвалідністю на робочому місці, вироблення рекомендацій та пропозицій щодо запобігання незаконного звільнення та з'ясування оптимальних шляхів реформування трудового законодавства стосовно захисту працівників, які піддаються дискримінації на робочому місці.

1. Міжнародні та національні механізми захисту трудових прав осіб з інвалідністю

Захист прав осіб з інвалідністю, а також реалізація цих прав – актуальна проблема не тільки для України, а й для міжнародного співтовариства загалом. Останнім часом пріоритети міжнародного співробітництва щодо проблематики інвалідності суттєво змінилися. Однак, незважаючи на те, що відбуваються зміни в міжнародному регулюванні правового становища осіб з інвалідністю, проблема захисту прав цієї соціально вразливої групи населення не перестала бути актуальною, тому що міжнародно-правові та національні аспекти захисту прав осіб з інвалідністю, в тому числі правове становище осіб з інвалідністю у суспільстві, потребують переосмислення й переоцінки у зв'язку з глобальними змінами, що відбуваються нині у світі.

У літературі робиться акцент на тому, що більшість міжнародно-правових актів із питань захисту прав осіб з інвалідністю ухвалені саме головними органами та спеціалізованими установами ООН. Ці документи становлять основу міжнародного співробітництва держав щодо проблематики інвалідності, служать орієнтиром для національного законодавства, інструментом для захисту цієї соціально вразливої категорії населення, імпульсом для розвитку регіональної нормотворчості.

Варто зазначити, що права осіб з інвалідності протягом тривалого часу були предметом пильної уваги з боку ООН та інших міжнародних організацій. Головним нормативно-правовим актом на світовому рівні залишається Загальна Декларація прав людини, яка прийнята

10 грудня 1948 р. Генеральною Асамблеєю ООН. Так, у ст. 1 проголошено: «Усі люди народжуються вільними й рівними у своїй гідності та правах». Окрім цього, у ст. 2 зазначається, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи <...> незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища»². Отже, Декларація встановила основні, невід’ємні права осіб з інвалідністю, у тому числі й у сфері праці. Вартий уваги той факт, що 20 листопада 1959 р. була прийнята Декларація соціального прогресу і розвитку, де у ст. XI проголошено принцип захисту прав і забезпечення «добробуту дітей, осіб похилого віку та інвалідів; забезпечення захисту людей, що страждають фізичними й розумовими вадами». Окрім цього, 20 грудня 1971 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Декларацію про права розумово відсталих осіб. За її приписами такі особи мають такі ж права, що й інші люди.

Безперечно, не можна обійти увагою те, що Генеральна Асамблея ООН 9 грудня 1975 р. прийняла Декларацію про права інвалідів³. Декларація про права інвалідів містить положення, які спрямовані на повагу людської гідності, громадянських і політичних прав, захист від дискримінації за будь-якою ознакою. Варто наголосити, що було вперше офіційно визнано правозахисний підхід до вирішення проблем осіб з інвалідністю.

Вартий уваги той факт, що у 1980 р. Всесвітня організація охорони здоров’я прийняла Міжнародну класифікацію дефектів інвалідності та непрацездатності. Так, у зазначеному документі передбачено, що «інвалідність – це будь-яке обмеження або відсутність (у результаті дефекту) здатності здійснювати ту чи іншу діяльність таким чином або в таких межах, що вважаються нормальними для людини».

Крім того, 3 грудня 1982 р. Генеральною Асамблеєю ООН була прийнята Всесвітня програма дій стосовно інвалідів. Зазначена Програма стала першою прийнятою на міжнародному рівні спробою розглянути проблему інвалідності з двох боків – розвитку і захисту прав людини. Варто також зазначити, що Всесвітня програма дій стосовно інвалідів послужила підґрунтям для розробки Стандартних правил забезпечення рівних можливостей для інвалідів. Стандартні правила забезпечення

² Загальна Декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

³ Декларація про права інвалідів: прийнята Організацією Об’єднаних Націй 09.12.1975 р. URL: <http://zakon.rada.gov>.

рівних можливостей для інвалідів були ухвалені у 1993 р. Генеральною Асамблеєю ООН⁴. Як випливає з назви самого документа, головна мета Стандартних правил полягає у створенні доступного навколишнього середовища для осіб з інвалідністю, «забезпеченні такого положення, за якого <...> чоловіки та жінки, що є інвалідами, як члени суспільства мали б ті самі права та обов'язки, що й інші особи» (п. 15). Основна ідея Стандартних правил полягає в тому, що головну відповідальність за вирішення проблем осіб з інвалідністю несуть держави.

Наступним документом, що відіграв важливу роль у розвитку міжнародного співробітництва з питань прав осіб з інвалідністю, є Конвенція про права інвалідів і Факультативний протокол до неї, які були прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 р. (резолюція 61/106) і набули чинності 3 травня 2008 р.⁵ Зазначена Конвенція є першим міжнародно-правовим документом, який заборонив будь-яку дискримінацію за ознакою інвалідності і проголосив гарантію особам з інвалідністю рівного та ефективного правового захисту від дискримінації. У вересні 2008 р. Україна підписала цю Конвенцію та Факультативний протокол до неї. Наступний дуже важливий крок на шляху дотримання прав осіб з інвалідністю Україна зробила, ратифікувавши Законом України від 16.12.2009 р. цей надзвичайно важливий нормативно-правовий акт. Зазначений міжнародно-правовий документ передбачає основні стандарти забезпечення та захисту прав і свобод людей з інвалідністю. Головною метою Конвенції, як закріплено в ст. 1, є заохочення, захист і забезпечення повного та рівного здійснення інвалідами всіх прав людини та основоположних свобод.

Право на працю для осіб з інвалідністю – це важлива умова для соціальної інтеграції та незалежності. Найпоширенішою формою дискримінації є відмова в наданні змоги працювати взагалі або працювати з урахуванням можливостей і здатностей осіб з інвалідністю. На жаль, безробіття є однією із найістотніших проблем, від яких потерпають особи з інвалідністю. Варто визнати, що МОП відіграє важливу роль у захисті прав осіб з інвалідністю. Головна мета МОП полягає в розширенні можливостей одержання гідної роботи для всіх. За результатами аналізу змісту конвенцій МОП виділимо кілька цільових напрямів у діяльності цієї організації щодо захисту прав

⁴ Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті резолюцією 48/96 Генеральної Асамблеї ООН 20 грудня 1993 р. URL: <http://zakon.rada.gov>.

⁵ Конвенція ООН про права інвалідів, Конвенція ООН про права інвалідів, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 13 грудня 2006 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

осіб з інвалідністю у сфері праці. До них належать такі: Конвенція МОП № 37 про обов'язкове страхування по інвалідності працівників промислових та торговельних підприємств, осіб вільних професій, надомників і домашніх служників» (1933); Конвенція МОП № 38 про обов'язкове страхування на випадок інвалідності працівників у сільському господарстві» (1933); Конвенція МОП № 48 про встановлення системи міжнародного співробітництва зі зберігання прав, що впливають із страхування по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника сім'ї» (1935) та ін.

МОП ухвалила кілька актів, метою яких стали професійна орієнтація, лікування та професійне перенавчання осіб з інвалідністю, створення спеціальних умов для їхнього працевлаштування, зокрема варто назвати Конвенцію МОП № 88 про організацію служби зайнятості (1948), Конвенцію МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (1975), Конвенцію МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988), Конвенцію МОП № 181 про приватні агентства зайнятості (1997) та ін.

Принцип заборони дискримінації в галузі трудових відносин закріплений у Конвенції МОП № 111 (ст. 3) про дискримінацію в галузі праці та занять (1958), яка ставить за обов'язок державам проводити національну політику, спрямовану на заохочення методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поводження стосовно праці й занять із метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них⁶. Однак, на відміну від раніше прийнятої Рекомендації МОП № 71, ця конвенція не містить прямої заборони дискримінації за ознакою інвалідності.

Низка актів МОП присвячена соціальній підтримці працівників, які отримали важкі ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, що призвели до інвалідності. До них належать Конвенція МОП № 121 про допомогу у випадках виробничого травматизму (1964) (відповідна Рекомендація МОП № 121), Конвенція МОП № 128 про допомогу по інвалідності, по старості й у зв'язку з втратою годувальника (1967) (і відповідна Рекомендація МОП № 131), Конвенція МОП № 130 про медичну допомогу та допомогу у випадках хвороби (1969) (і відповідна Рекомендація МОП № 134) тощо. У 1983 р. МОП затверджує

⁶ Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Конвенцію МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 1 червня 1983 р. і Рекомендацію № 168. Суголосно з метою Всесвітньої програми, Конвенція МОП № 159 ставить завданням професійної реабілітації соціальну інтеграцію інвалідів і закріплює принцип рівності можливостей інвалідів у сфері зайнятості (ст. 4)⁷.

Нарівні з активною діяльністю ООН у сфері заохочення та захисту прав осіб з інвалідністю конкретні кроки для підвищення якості життя цієї категорії населення здійснюють міжнародні організації в різних регіонах світу. Серед правозахисних документів Ради Європи особливе місце посідають два взаємодоповнюючі договори – Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод⁸ (далі – Конвенція про захист прав людини, Європейська конвенція) і Європейська соціальна хартія (переглянута)⁹. На жаль, Конвенція про захист прав людини залишає поза увагою специфіку захисту прав осіб з інвалідністю. Так, ст. 14 встановлює принцип заборони дискримінації в реалізації гарантованих цим договором прав і свобод, у тому числі «за будь-якими іншими ознаками».

Значимо, що 14 вересня 2006 р. Верховна Рада ратифікувала один з основних документів Ради Європи у сфері прав людини – Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 3 травня 1996 р., яка набрала чинності 1 лютого 2007 р. Так, Європейська соціальна хартія (переглянута) регулює захист прав людини в тих соціальних сферах, де особи з інвалідністю стикаються з численними обмеженнями та дискримінацією: на робочому місці, за межами роботи, загальний соціальний захист. Європейська соціальна хартія (переглянута) містить також інші норми, що забезпечують інтереси осіб з інвалідністю, зокрема, ст.ст. 1-4, 9, 11–14.

Варто зазначити, що на європейському рівні питання охорони праці осіб з інвалідністю врегульоване такими нормативними актами: Європейським кодексом соціального забезпечення від 16 квітня 1964 р.; Регламентом Ради (ЄС) № 1408/71 від 14 червня 1971 р. «Щодо застосування схеми соціального забезпечення до найманих працівників, до підприємців та членів їхніх сімей, що переїжджають до найманих співтовариств» та відповідними рішеннями АКЕС із цього

⁷ Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 20 червня 1983 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

⁸ Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

⁹ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. № ETS № 163. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

приводу: № 132 від 23 квітня 1987 р. «Щодо тлумачення підпункту (ii) пункту (а) частини 3 статті 40 Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71»; № 115 від 15 грудня 1982 р. «Щодо надання протезів, спеціальних пристроїв та іншої важливої допомоги схожого характеру, що передбачене статтею 24(2) Регламенту Ради (ЄС) № 1408/71»; Регламентом Комісії (ЄС) № 2204/2002 від 12 грудня 2002 р. щодо застосування статей 87 й 88 Договору про заснування ЄС до державної допомоги щодо зайнятості» тощо.

Найефективніший засіб боротьби з відмовою у прийнятті на роботу, скороченням та незаконним звільненням зазначеної категорії осіб – захист на законодавчому рівні. Варто віддати належне національному законодавству, яке має достатньо вагоме нормативно-правове підґрунтя для забезпечення зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю. Базовими нормативними актами є Конституція України, КЗпП України та низка законів та підзаконних нормативно-правових актів України.

Так, Конституція України (ст. 43) проголошує право кожного на працю, що містить змогу заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава, своєю чергою, зобов'язується створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Питання працевлаштування та застосування праці осіб з інвалідністю в Україні врегульовано КЗпП України, який прийнятий за часів Радянського Союзу в 1971 р. Зазначимо, що нині норми КЗпП України не тільки не відповідають вимогам сучасності, а й не можуть належним чином гарантувати захист працівників. Доречно наголосити, що КЗпП України в ст. 2-1 передбачає рівність трудових прав громадян¹⁰. Таким чином, КЗпП України, як і Конституція України, закріпив найбільш поширені ознаки, за якими можлива дискримінація. Однак для більш чіткого закріплення принципу юридичної рівності у державі і заборони дискримінації осіб з інвалідністю, на нашу думку, варто доповнити ст. 2-1 КЗпП України словами «за ознакою інвалідності». Окрім цього, варто зазначити, що працевлаштування осіб з інвалідністю – це обов'язок роботодавця, передбачений низкою законодавчих норм, зокрема ст. 172 КЗпП України.

¹⁰ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Як зазначалось вище, в Україні нині діє доволі розгалужене законодавство, що регламентує питання зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю. Зокрема, це Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-XII, Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV (ред. від 13.02.2020 р.), Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., Постанова Кабінету Міністрів України «Питання медико-соціальної експертизи» від 3 грудня 2009 р. № 1317, Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідності в Україні» та «Про зайнятість населення» від 31 січня 2007 р. № 70 (ред. від 01.01.2020 р.), Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності» від 5 вересня 2011 р. № 561 та низка інших нормативно-правових актів. Аналізуючи зміст законодавства про працю, варто констатувати, що, на жаль, нині в Україні зазначені нормативно-правові акти або неналежно виконуються, або не виконуються взагалі.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р., особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що у процесі взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється законом¹¹.

Право на реабілітацію осіб з інвалідністю, її структура та складники, порядок здійснення визначаються Законом України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV, постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації інваліда» від 2 травня 2007 р. № 757, «Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів» від 8 грудня 2006 р. № 1686 та ін.

¹¹ Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.

Так, Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 р. визначає державні гарантії на отримання послуг із професійної та трудової реабілітації для забезпечення конкурентоспроможності особи з інвалідністю на ринку праці та її трудового влаштування як у звичайних, так і у спеціально створених виробничих умовах¹².

Нині держава ставить важливе завдання – створення безбар'єрного середовища, що сприятиме підвищенню соціальної адаптації осіб з інвалідністю і дасть їм змогу брати активну участь у суспільному житті. Позитивним моментом є те, що 10 квітня 2019 р. Уряд прийняв Постанову Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» № 310, якою врегулював механізм фінансування заходів сприяння зайнятості осіб з інвалідністю коштом Фонду соціального захисту людей з інвалідністю. Ще одним нормативно-правовим актом, що стосується соціального захисту людей з інвалідністю, покращення їх доступу до медицини, освіти, праці, до об'єктів фізичного оточення, став Указ Президента України «Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю» від 03.12.2019 р. № 875/2019¹³. Відповідно до Указу Президента України № 875/2019 «Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю» будуть створені умови для реалізації особами з інвалідністю гарантованих їм прав та свобод, підвищення рівня доступності для них соціальних, медичних, освітніх та інших послуг, створення безперешкодного середовища.

Однак, незважаючи на те, що відбуваються зміни в міжнародному регулюванні правового становища осіб з інвалідністю, проблема захисту прав цієї соціально вразливої групи населення не перестане бути актуальною, тому що міжнародно-правові та національні аспекти захисту прав осіб з інвалідністю, у тому числі правове становище осіб з інвалідністю у суспільстві, потребує переосмислення й переоцінки у зв'язку із глобальними змінами, що відбуваються у світі.

¹² Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2. Ст. 36.

¹³ Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю : Указ Президента України від 03.12.2019 р. № 875/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/8752019-30781>.

2. Працевлаштування та звільнення осіб з інвалідністю за законодавством України з урахуванням позитивного досвіду окремих зарубіжних країн

Захист трудових прав осіб з інвалідністю, а також реалізація цих прав – це актуальна проблема як для зарубіжних країн, так і для України. Зазначимо, що держава не тільки взяла на себе обов'язок щодо підтримки таких громадян, але й створює всі умови для того, щоб особи з інвалідністю почувалися на одному рівні з іншими громадянами. За статистикою, в Україні офіційно працевлаштовані близько 30% осіб з інвалідністю працездатного віку. Звернемо увагу, що особливністю здійснення зазначеними вище особами права на працю є те, що для них така можливість обмежена рамками протипоказання окремих видів праці у зв'язку зі станом здоров'я.

Працевлаштування осіб з інвалідністю здійснюється державною службою зайнятості, органами соціального захисту населення, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями осіб з інвалідністю, підприємствами, установами та організаціями. Зазначимо, що протягом останнього десятиріччя в Україні спостерігається тенденція зниження чисельності осіб з інвалідністю, які звертаються до органів праці та соціального захисту населення з питань працевлаштування.

У першу чергу, задля з'ясування оптимальних шляхів реформування трудового законодавства щодо захисту працівників, які піддаються дискримінації за ознакою інвалідності з боку роботодавців, варто розглянути причини її виникнення. На думку вчених кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», у сфері захисту осіб з інвалідністю варто виділити причини та умови спору: 1) недостатня обізнаність осіб з інвалідністю зі своїми правами та обов'язками; 2) небажання роботодавців мати у своєму штаті осіб з інвалідністю, що пов'язано з емоційними та психологічними бар'єрами у суспільстві; 3) низький рівень правової культури осіб з інвалідністю неюрідичних спеціальностей як суб'єктів соціального захисту, який не дозволяє їм правильно розуміти нормативно-правові акти, що регламентують відповідні відносини; 4) недоліки законодавчої техніки: недосконалість мови викладення правових норм, що призводить до змішування понять; іноді протиріччя можуть бути не лише в різних актах, але й нормах одного і того ж нормативного акта тощо¹⁴.

¹⁴ Науково-практичні проблеми захисту прав у сфері соціального забезпечення: навчально-методичний посібник / С.В. Краснов, Р.І. Чанишев, О.А. Трюхан, О.В. Пожарова, М.І. Наньєва. Одеса: Фенікс, 2018. С. 64.

Вартий уваги той факт, що одним з основних заходів вирішення проблем із працевлаштуванням осіб з інвалідністю в Україні є встановлення квот для прийняття на роботу осіб з інвалідністю. В Україні квота на робочі місця для осіб з інвалідністю існує з 1991 р. з прийняттям Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. Квота – це додатковий захід сприяння у працевлаштуванні громадянам, яким складно на рівних конкурувати на ринку праці.

Деяким роботодавцям виконати норматив працевлаштування осіб з інвалідністю досить складно. Причиною є те, що проблематично знайти таких осіб, щоб працювали «як здорові» та ще й норматив мали виконувати. На нашу думку, потрібно звернути увагу, на якому робочому місці на підприємстві можна працевлаштувати осіб з інвалідністю. Адже, можливо, знайдеться робота, яку працівник зможе виконувати, працюючи вдома, у комфортних для себе умовах, оскільки нині інтернет надає необмежені можливості. Окрім цього, вважаємо, що не потрібно вішати ярлики «особа з інвалідністю», «чорнобилець», «мати-одиначка» тощо. Насамперед потрібно оцінювати досвід, вміння, знання, а головне – бажання працювати.

Розуміючи свою відповідальність перед особами з інвалідністю та виходячи з того, що зазначені особи мають певні вади здоров'я, які не дають їм змоги фактично працювати на рівних умовах з іншими працівниками, держава встановлює певні особливості правового регулювання праці цієї категорії населення. Так, відповідно до ч. 3 ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р., підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, 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 осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Національним законодавством передбачено, що для осіб з інвалідністю можуть створюватися спеціальні робочі місця. Гарантією створення робочого місця для осіб з інвалідністю є не лише його

відповідність встановленим вимогам й атестація робочого місця спеціальною комісією, а й реальне працевлаштування особи з інвалідністю на таке робоче місце. Вважаємо, що в перспективному трудовому законодавстві необхідно чітко закріпити аналогічну норму.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р., підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де була отримана інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. Окрім цього, ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. передбачає, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу на рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. Отже, в Україні на законодавчому рівні закріплено квоту, яку мають виконувати роботодавці у процесі прийому на роботу людей з інвалідністю. Зазначена норма суттєво підвищує рівень правової захищеності осіб з інвалідністю у сфері працевлаштування. Варто зазначити, що підприємства не мають звільнятися від відповідальності за невиконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, оскільки мають самостійно здійснювати таке працевлаштування. Крім того, згідно з українським законодавством, робоче місце особи з інвалідністю (звичайне або спеціалізоване) має відповідати її індивідуальним функціональним можливостям, зумовленим інвалідністю.

Доцільно звернути увагу на те, що система квотування робочих місць для осіб з інвалідністю має витоки у 20-х рр. минулого століття і нині використовується в більшості промислово розвинених країн світу. Так, у Франції та Угорщині під закони про квотування підпадають підприємства з чисельністю понад 20 працівників, в Австрії й Польщі – 25, в Іспанії – 50. Нині квота у Франції та Польщі становить 6%, у Німеччині та Угорщині – 5%, в Австрії, Чехії, Румунії – 4%, Ірландії – 3%, в Японії від 1,6% до 2,0%, в Іспанії – 2%, у Люксембурзі залежно від форми власності квота варіює у межах 2–5%. Водночас у таких країнах, як США, Велика Британія, у країнах Скандинавії й Канаді немає системи квот. Однак там від роботодавців вимагають

позитивного ставлення до працевлаштування людей з обмеженими можливостями здоров'я, а також особливу увагу приділяють оснащенню робочих місць.

Значимо, що у системі квотування є один істотний недолік: держава фактично усувається від вирішення проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю, перекладаючи всю її вагу на плечі роботодавців. Так, О. Ярошенко в одній із наукових праць зазначає, що спроба нашої держави вирішувати складні соціальні питання за рахунок роботодавців, не докладаючи власних додаткових зусиль, часто викликає з їх боку негативну реакцію. Внаслідок цього жертвами стають працевлаштовані за рахунок квоти особи з інвалідністю, які піддаються на своїх робочих місцях різноманітним формам дискримінації, аж до відкритих знущань, докорів і приниження. Особливо показовою є ситуація в Україні, де підприємці, беручи осіб з інвалідністю за рахунок квоти, виплачують їм заробітну плату в мінімальному розмірі та фактично не допускають їх до роботи. У подібних випадках не має місця ані професійна, ані соціальна, ані психологічна реабілітація¹⁵.

Значимо, що на практиці працевлаштування людей з інвалідністю – досить складний і тривалий процес, позаяк квоти у 4% для осіб з інвалідністю на підприємствах не дуже ефективні. Вважаємо, що для створення інклюзивних можливостей для людей з інвалідністю необхідно змінювати законодавство. Вихід із ситуації, що склалася, на нашу думку, є у тимчасових програмах уряду, що спонукатимуть роботодавців облаштовувати місця для людей з інвалідністю. Окрім цього, в науковій літературі, яка присвячена питанням працевлаштування осіб з інвалідністю, є думка, що ситуацію може покращити заміною штрафних санкцій щодо відмови у працевлаштуванні людей з інвалідністю обов'язковими внесками роботодавців до Фонду соціального захисту інвалідів. Адже за такої ситуації держава мала б гарантований ресурс для створення робочих місць для осіб з інвалідністю без «залучення» роботодавця до судового процесу.

Судова практика свідчить, що з липня 2013 р. роботодавець, який одноразово подав до центру зайнятості звітність про наявність вакансії для працевлаштування осіб з інвалідністю у строк не пізніше 10 робочих днів із дати відкриття такої вакансії та не відмовив безпідставно у працевлаштуванні особам з інвалідністю, вважається таким, який вжив залежні від нього передбачені законодавством заходи для

¹⁵ Ярошенко О. Працевлаштування інвалідів: диференціація та проблеми правового регулювання. *Вісник Академії правових наук*. 2004. № 3. С. 97–105.

недопущення господарського правопорушення. Такого висновку дійшов Верховний Суд, розглянувши в касаційному порядку адміністративну справу за позовом Житомирського обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів до ТОВ «Декор-Кераміка» про стягнення адміністративно-господарських санкцій та пені у розмірі 18 278,05 грн у зв'язку з відсутністю у штаті відповідача необхідної кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю (1 штатної одиниці). Верховний Суд зазначив, що підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю. Водночас пошук підходящої роботи для осіб з інвалідністю здійснює Державна служба зайнятості (ст. 18 Закону України № 875-ХІІ). Таким чином, обов'язок підприємства зі створення робочих місць для осіб з інвалідністю не супроводжується його обов'язком займатись пошуком осіб з інвалідністю для працевлаштування. Оскільки відповідач вжив залежних від нього передбачених законодавством заходів для недопущення правопорушення, це свідчить про наявність підстав для звільнення його від відповідальності, тобто від стягнення адміністративно-господарських санкцій¹⁶.

Варто наголосити на тому, що чинний механізм працевлаштування осіб з інвалідністю недосконалий. На нашу думку, для того, щоб система квотування запрацювала, держава має розділити з роботодавцем економічні ризики щодо такого працевлаштування (фінансувати додаткові заходи з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю, надавати основне і додаткове обладнання, технічне обладнання за лізингом і т.п.).

Окрім цього, одним із перспективних напрямів забезпечення зайнятості цієї категорії населення у сучасних умовах, вважаємо, є розвиток самостійної зайнятості. Нині держава має створити більш сприятливий соціально-економічний клімат для осіб з інвалідністю – підприємців (надати можливість одержання пільгового кредиту для організації власної справи; передбачити пільгове оподаткування; організувати безоплатне навчання майбутніх підприємців; забезпечити інформування та безоплатне консультування осіб з інвалідністю, які виявили бажання розпочати власну справу).

Особливе значення для реалізації особами з інвалідністю змоги працювати мають спеціалізовані підприємства громадських організацій

¹⁶ Постанова Верховного Суду від 26 червня 2018 р. у справі № 806/1368/17. URL: <https://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74992116>.

осіб з інвалідністю, зокрема навчально-виробничі підприємства (далі – УТОС і УТОГ). Це пояснюється тим, що ці підприємства мають змогу надати особам з інвалідністю не тільки спеціалізоване і пристосоване робоче місце, а й професійні навички, необхідні соціальні умови за місцем роботи. Ці підприємства мають певні (хоча й недостатні) пільги, підтримку і контроль із боку держави, що допомагає їм функціонувати в сучасних складних економічних умовах. Важливе й те, що на підприємствах УТОС та УТОГ накопичено великий позитивний досвід щодо працевлаштування, зайнятості, професійного навчання і супроводу, трудових та соціальних відносин з особами з інвалідністю.

Одним із дієвих засобів, що забезпечують доступ осіб з інвалідністю до праці, є обов'язок для роботодавців, які використовують працю зазначеної категорії осіб, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації. Зазначимо, що індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю – це комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків реабілітаційних заходів із визначенням порядку, місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей особи з інвалідністю та дитини з інвалідністю. Вона розробляється для кожної особи з інвалідністю окремо на підставі Державної типової програми реабілітації інвалідів від 8 грудня 2006 р. № 1686¹⁷. Слід зазначити, що розробка індивідуальних програм реабілітації особи з інвалідністю – це складна і відповідальна робота, бо від того, наскільки правильно будуть підібрані реабілітаційні заходи в кожному окремому випадку, залежить, чи зможе особа з інвалідністю відновити здоров'я, працездатність та взагалі інтегруватися в суспільне життя. Часто розробка та виконання індивідуальних програм реабілітації особи з інвалідністю стикається з цілою низкою проблем, зокрема економічних, медико-біологічних, соціально-побутових.

Трудове законодавство України встановлює низку гарантій для осіб з інвалідністю у процесі прийняття на роботу, режиму праці, застосування до них переведень та щодо охорони праці і припинення трудового договору. Зокрема, серед гарантій охорони праці осіб з інвалідністю варто визначити заборону їхнього залучення до надурочних робіт і робіт у нічний час без їх згоди. Але навіть за наявності такої згоди забороняється залучати осіб з інвалідністю до надурочних

¹⁷ Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 р. № 1686. *Офіційний вісник України*. 2006. № 50. Ст. 3311.

робіт і робіт у нічний час, якщо це суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії. Щодо часу відпочинку, особи з інвалідністю мають певні переваги порівняно з іншими категоріями працівників (ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.). Окрім цього, для осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, випробування у процесі прийняття на роботу не встановлюється (ч. 3 ст. 26 КЗпП). Ця норма національного трудового законодавства встановлює навіть вищий рівень гарантій трудових прав, ніж у деяких розвинених країнах Європи. Наприклад, у Франції можливе встановлення випробування під час прийняття на роботу, однак при відмові у прийомі на роботу особи з інвалідністю, яка не витримала іспита, треба інформувати інспекцію праці, яка має перевірити обґрунтованість неприйняття цієї особи на роботу як такої, що не витримала іспит¹⁸.

Що стосується правил працевлаштування, варто зазначити, що а) до квоти зараховуються тільки особи з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним. Особи з інвалідністю, які є зовнішніми сумісниками, в розрахунок квот не входять; б) документом, що підтверджує інвалідність, є висновок МСЕК про групу інвалідності. У ньому визначено види робіт, рекомендовані чи заборонені конкретному співробітнику. Тому не можна працевлаштувати особу з інвалідністю на роботу, умови якої їй протипоказані; в) у працівника з інвалідністю є право пред'явити свою індивідуальну програму реабілітації. Ця програма зобов'язує роботодавця виділити особі з інвалідністю спеціально облаштоване робоче місце. За наявності програми та невиконання її умов під час перевірок Держпраці на роботодавця чекатиме штраф; г) особі з інвалідністю можна відмовити в прийнятті на роботу, якщо її професійні навички не відповідають посаді.

Зазначимо, що прийнята на роботу особа з інвалідністю оформляється в загальному порядку, зокрема особа з інвалідністю подає заяву про прийняття на роботу. Разом із заявою подаються такі документи: паспорт (інший документ, що посвідчує особу); трудова книжка; документ про освіту (за необхідності); копія довідки про присвоєння ідентифікаційного номера; копія пенсійного посвідчення; довідка МСЕК (про присвоєння особі відповідної групи інвалідності). Нині МСЕК оформлює виписку з акту огляду за формою № 157-1/о; індивідуальна програма реабілітації, що видається МСЕК.

¹⁸ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москва : Издательская группа НОРМА–ИНФРА, 1998. С. 80.

Варто констатувати той факт, що національним законодавством не передбачено відмовляти в укладанні трудового договору або просуванні по службі, звільняти за ініціативою роботодавця, переводити особу з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності. Винятком із цього правила є випадки, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я особи з інвалідністю перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю. Зазначимо, що згідно з ч. 5 ст. 24 КЗпП України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота, протипоказана за станом здоров'я. Наприклад, особам з інвалідністю з вадами слуху, які мають технічну та/або професійну кваліфікацію, не дозволяється працювати в цехах та на виробництвах, які мають виробничі шуми чи вібрації, а також із машинами і механізмами, які мають рухливі частини¹⁹.

Працівники, які в період перебування у трудових відносинах набули інвалідність внаслідок загального захворювання або побутової травми і потребують у зв'язку з цим надання легшої роботи, на підставі ч. 1 ст. 170 КЗпП України підлягають, за їх згодою, переведенню на таку роботу на тому самому підприємстві відповідно до рекомендацій МСЕК тимчасово або без обмеження строку.

Доцільно звернути увагу на те, що в законодавстві України, як і в законодавстві зарубіжних країн, закріплені норми, що визначають відповідальність осіб за порушення прав і свобод осіб з інвалідністю. Зазначимо, що в Україні розмір штрафів, передбачений законодавством, настільки незначний (ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»²⁰, ст. 188-1 КУпАП), що вони втрачають свій сенс як санкції за порушення закону. Іноді підприємствам вигідніше сплатити штраф, ніж забезпечити роботою зазначену категорію осіб. Деякі підприємства взагалі не сплачують штраф. Як приклад, в Україні державним підприємством «Енергоатом» не було сплачено штрафні санкції за непрацевлаштування осіб з інвалідністю у себе на підприємстві, і, як наслідок, «Енергоатом»

¹⁹ Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій : Наказ МОЗ від 21.05.2007 р. № 246 зареєстрований в Міністерстві юстиції України 23 липня 2007 р. за № 846/14113. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>.

²⁰ Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

заборгував Фонду соціального захисту інвалідів 75 млн грн. Отже, нині існує нагальна потреба в посиленні державного нагляду й дотримання роботодавцями квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення належних умов праці зазначеної категорії осіб. Варто звернути увагу, що нині Верховна Рада має кілька законопроектів щодо зміни принципів працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сприяння зайнятості інвалідів» реєстр. № 4578 від 04.05.2016 р. Сподіваємось, що з прийняттям вищезазначеного законопроекту буде покращення ситуації з працевлаштуванням осіб з інвалідністю, зокрема збільшиться кількість працюючих осіб з інвалідністю.

Деякі вчені, які працюють над цією проблемою, зокрема Є.Ю. Соболю, у дослідженні акцентують, що законодавство України не містить визначення поняття «дискримінація за ознакою інвалідності», а також розгорнутої дефініції інвалідності, що ускладнює як вирішення питання про суб'єктний склад адміністративних відносин щодо захисту прав та свобод осіб з інвалідністю, так і про притягнення винних суб'єктів до відповідальності за порушення прав і свобод осіб з інвалідністю. Вчений пропонує внести зміни до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 14 жовтня 2014 р., зокрема закріпити дефініцію «дискримінація за ознакою інвалідності» відповідно до визначення, наведеного в Конвенції про права інвалідів»²¹. Зазначена наукова позиція, на нашу думку, заслуговує на підтримку.

Проблемам захисту трудових прав осіб з інвалідністю в зарубіжних країнах приділяють також значну увагу. Безперечно, неможливо не звернути увагу на те, що найвищі показники залучення до праці осіб з інвалідністю офіційно демонструє Китай. За статистикою, у Китаї працюють 80% осіб з інвалідністю. Відповідно до правил про пропорційне працевлаштування осіб з інвалідністю, кожне підприємство або установа зобов'язані працевлаштувати певну кількість осіб з інвалідністю залежно від загальної кількості працівників. Хоча цей принцип далеко не унікальний, література констатує його ефективність.

Законодавство зарубіжних країн закріплює право осіб з інвалідністю, що зазнали дискримінації, на позасудовий і судовий порядок оскарження дій суб'єктів, які своїми діями чи бездіяльністю

²¹ Соболю Є.Ю. Оглядний аналіз окремих положень антидискримінаційного законодавства в зарубіжних країнах у контексті порушення прав осіб з інвалідністю. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Вип. 1(1). С. 56–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/arvu_2017_1%281%29_15

порушили права осіб з інвалідністю. Передбачаються за дискримінаційні дії адміністративна, цивільна, кримінальна відповідальність. Заходи із працевлаштування осіб з інвалідністю виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості.

На наш погляд, заслуговує на увагу вивчення досвіду Швеції. За статистикою, у Швеції працюють 68% осіб з інвалідністю. Створення і функціонування інституту з проблем людей з обмеженими можливостями та інституту з розробки допоміжних засобів для людей з обмеженими можливостями у цій країні є одним із найбільш успішних заходів за рівнем зайнятості осіб з інвалідністю. У Швеції уряд стимулює роботодавців не наданням податкових пільг підприємствам, а виплатою індивідуальних дотацій на кожну працевлаштовану особу з інвалідністю. Роботодавець або приватна особа, в тому числі з інвалідністю, може отримати до 100 тисяч крон на рік на необхідне для трудової діяльності обладнання.

Велика Британія є одним із лідерів в Європі з працевлаштування людей з інвалідністю. За статистикою, у Великій Британії працює 40% осіб з інвалідністю. Людина, яка має бажання працевлаштуватися, може звернутись в організацію JobCentrePlus, як і всі особи з інвалідністю, для пошуку роботи і отримання допомоги. WORKSTEP – ключова програма зайнятості осіб з інвалідністю, яка фінансується урядом Великої Британії. Також передбачено організацію підприємств із полегшеним режимом праці, на яких зазначена категорія осіб опановує нові професії і переходить потім на інші підприємства.

Доцільно згадати, що Республіка Польща почала дбати про права громадян з інвалідністю задовго до вступу в ЄС. У 1997 р. був підписаний Закон про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування людей з інвалідністю. Так, у Польщі кожен роботодавець має сплатити спеціальний внесок у Фонд реабілітації інвалідів. Ці гроші використовують на створення та обладнання робочих місць для осіб з інвалідністю. Далі встановлюється квота працевлаштування таких осіб. Водночас роботодавець звільняється від обов'язкових виплат, якщо працевлаштував певну кількість осіб з інвалідністю. На відміну від українського законодавства, внесок не є адміністративним штрафом. Існує також перелік витрат роботодавців, які підлягають повному або частковому відшкодуванню державою за умови прийняття на роботу людей з інвалідністю. Держава також надає таким підприємствам різного роду пільги. Таким чином, у Польщі

будь-який суб'єкт господарювання, що виконував умови, передбачені законодавством, може отримати різні види грошової компенсації. Також у країні існують закони, що забороняють пряму або опосередковану дискримінацію осіб з інвалідністю, починаючи зі стадії добору співробітників та працевлаштування і закінчуючи процедурою звільнення з посади. Люди з інвалідністю, які зіткнулися з дискримінацією щодо себе, мають змогу вимагати відшкодування заподіяної моральної шкоди та втраченої економічної вигоди. Окрім того, у березні 2017 р. Польський державний фонд реабілітації осіб з інвалідністю започаткував три програми для працевлаштування людей з обмеженими можливостями. Саме за допомогою цих програм планують працевлаштувати щонайменше 5000 осіб. Отже, Польща впевнено вибудовує дієвий механізм забезпечення працею людей з інвалідністю.

Говорячи про країни, які дбають про якісне забезпечення працею осіб з інвалідністю, не варто залишати поза увагою Німеччину – країну з найбільшим коефіцієнтом зайнятості серед людей з інвалідністю. За статистикою, на ринку праці Німеччини налічується близько 69,4% людей з інвалідністю. На законодавчому рівні права осіб з інвалідністю на працю гарантуються, зокрема, такими законодавчими актами: «Актом про інтеграцію осіб з інвалідністю», «Кодексом соціального законодавства», законами «Про інвалідність», «Про сприяння в працевлаштуванні» тощо. Так, у Німеччині основним завданням професійної підготовки осіб з інвалідністю є навчання їх за однією із загальнонавчальних спеціальностей. Цей процес, за можливості, має проходити на робочому місці поруч зі співробітниками без інвалідності. У Німеччині роботодавці, які мають понад 20 співробітників, зобов'язані надавати людям із тяжкою формою інвалідності 5% наявних робочих місць, а штрафи для роботодавців за їх недотримання немалі – щорічно до бюджету надходить близько 200 млн євро таких штрафів. Причина в тому, що особи з розумовими і фізичними вадами користуються особливим захистом від звільнення і мають право на додаткову відпустку. Особам з інвалідністю, котрі працюють, виплачують компенсацію транспортних витрат на дорогу до місця роботи і назад. Сподіваємось, що досвід Німеччини у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю не буде проігнорований і в нашій державі.

За статистикою, у США рівень економічної активності серед людей із тяжкою формою інвалідності становить 29%. Відповідно до законодавства США, функція адміністративного примирення в разі порушення прав та свобод осіб з інвалідністю у будь-якій сфері суспільного

життя покладається на Комісію з дотримання рівності під час працевлаштування. Зазначимо, що у США з роботодавців, які відмовляються надати роботу особам з інвалідністю, стягують чималий штраф. Так, Закон про інвалідів США передбачає штрафи для організацій, що порушили право осіб з інвалідністю на зайнятість, отримання транспортних послуг уперше, у сумі понад 50 000 доларів та не більше 100 000 доларів за кожне наступне правопорушення. Своєю чергою, компанії, які беруть таких працівників, мають пільги з оподаткування.

У Франції право на працю осіб з інвалідністю законодавчо закріплено в 2005 р. Саме тоді встановлена система квотування робочих місць. Таких підприємств у Франції налічується близько 120 тисяч. Особи з інвалідністю можуть брати участь як у загальних програмах для безробітних, так і у спеціалізованих навчальних курсах. Роботодавцям надається одноразова грошова сума в розмірі 1527 євро на рік за контракт на навчання на робочому місці. Існують спеціалізовані підприємства з полегшеним режимом праці, орієнтовані на працевлаштування осіб з інвалідністю. Крім того, держава сприяє особам з інвалідністю у самозайнятості.

Доречно наголосити на тому, що в Україні звільнення працівників через інвалідність заборонено законодавством. Адже факт встановлення інвалідності не може бути підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Варто звернути увагу на те, що має певні нюанси процедура розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України, які роботодавцю необхідно не тільки знати, але й застосовувати. Передусім роботодавцю потрібно аргументувати «законність» звільнення працівника, який має інвалідність, на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України, адже працівник може оскаржувати рішення роботодавця в судовому порядку. Саме тому роботодавець, як мінімум, має зібрати письмові докази того, що на підприємстві дійсно були відсутні посади, які може обіймати працівник з інвалідністю згідно з рекомендаціями МСЕК. Відповідно, необхідно проінформувати про це працівника. Водночас роботодавець може звернутися за роз'ясненнями до МСЕК, яка встановила інвалідність та надала трудові рекомендації. Якщо комісія підтвердить, що працівник з інвалідністю дійсно не може виконувати певні роботи, роботодавець має обов'язково долучити до свого рішення роз'яснення комісії.

Зазначимо, що обов'язок визначення стану працездатності взагалі та ступеня втрати професійної працездатності покладено на МСЕК, що регулюється постановою Кабінету Міністрів України № 1317 «Питання

медико-соціальної експертизи» від 03 грудня 2009 р. За результатами огляду МСЕК видає особі, яку визнано особою з інвалідністю, довідку встановленого зразка із зазначенням групи інвалідності та індивідуальну програму реабілітації. Відповідно до п. 6 Постанови Кабінету Міністрів України № 1317 висновки комісії, реабілітаційні заходи, визначені в індивідуальній програмі реабілітації особи з інвалідністю, обов'язкові для виконання підприємствами, де працює особа²². Зазначені документи підтверджують інвалідність при працевлаштуванні і надають працівнику з інвалідністю та його роботодавцеві певні пільги, права та обов'язки, передбачені чинним законодавством, тому особа з інвалідністю має обов'язково надати їх під час оформлення на роботу.

В юридичній літературі неодноразово порушувалося питання: чи вправі роботодавець перевести особу з інвалідністю, яку згідно з рекомендаціями МСЕК необхідно перевести на іншу постійну роботу, якщо особу з інвалідністю не задовольняє пропозиція роботодавця щодо характеру праці, розміру оплати праці тощо? Так, М.Й. Флястер стверджує, що незалежно від бажання інваліда він не може бути залишений на попередній роботі, якщо вона йому протипоказана²³. Вважаємо, що в цьому разі роботодавець не може залишити працівника на попередній роботі, яка відповідно до висновку МСЕК протипоказана йому за станом здоров'я, і за відсутності згоди працівника на переведення він зобов'язаний звільнити такого працівника на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України. Так, відповідно до ч. 3 ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій²⁴.

Зазначимо, що допускається звільнення особи з інвалідністю, якщо за висновком МСЕК стан здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків або продовження трудової діяльності може призвести до погіршення здоров'я такого працівника. Роботодавцю, якщо

²² Питання медико-соціальної експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317. *Офіційний вісник України*. 2009. № 95. Ст. 3265.

²³ Флястер М.И. Трудовые права инвалидов. Москва : Юрид. лит., 1968. С. 156.

²⁴ Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 2. Ст. 10.

працівнику встановлено інвалідність, необхідно здійснити певні дії, зокрема необхідно проаналізувати рекомендації МСЕК із наведеними висновками про умови і характер праці у довідці до акта огляду МСЕК або у повідомленні установи про результати огляду МСЕК. Крім цих висновків, відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. потрібно брати до уваги також індивідуальні програми реабілітації.

Висновки МСЕК про умови і характер праці осіб з інвалідністю є обов'язковими для роботодавців. Зазначимо, що підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємствах, де була отримана інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. Отже, роботодавець має створити особам з інвалідністю належні умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК та згідно з вимогами ст. 69 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. і ст. 12 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., а невиконання цих рекомендацій може призвести до погіршення стану здоров'я працівника з інвалідністю, за що роботодавець нестиме відповідальність, зокрема адміністративну, фінансову, кримінальну.

Роботодавець зобов'язаний задовольнити вимогу МСЕК, якщо комісія дійде висновку, що особа з інвалідністю може виконувати роботу на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня відповідно до вимог ст. 172 КЗпП України. Зазвичай МСЕК рекомендує перевести працівника на легшу роботу. Роботодавець зобов'язаний виконати таку умову згідно зі ст. 170 КЗпП України. Якщо можна встановити умови «легшої роботи» в рамках посади, яку обіймає працівник, то йому пропонують залишитися на ній. Якщо ж ні – роботодавець підбирає вакантні посади та пропонує їх працівнику з інвалідністю. Зазначимо ще раз, що переведення працівника на легшу роботу можливе тільки за його згодою.

Відповідно до ст. 39 КЗпП України особа з інвалідністю має право в односторонньому порядку достроково розірвати строковий трудовий договір на підставі інвалідності, яка перешкоджає виконанню роботи за договором.

Зазначимо, що звільнення на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України – це звільнення з ініціативи роботодавця, тому звільнити працівника в період його тимчасової непрацездатності або відпустки неможливо (ч. 3 ст. 40 КЗпП України).

Роботодавець, на відміну від працівника, позбавлений права на власний розсуд розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк. Його право на розірвання трудового договору є більш обмеженим, ніж таке саме право працівника. Власник вправі із власної ініціативи звільнити працівника тільки за умови, що є підстави, з якими закон пов'язує виникнення в нього права на розірвання трудового договору. Однією з таких є підстава, передбачена п. 1 ст. 40 КЗпП України, що надає роботодавцю можливість розірвання трудового договору при змінах в організації виробництва і праці. Під змінами в організації виробництва і праці у п. 1 ст. 40 КЗпП України розуміються: ліквідація, реорганізація, банкрутство чи перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

У процесі звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України діють норми ст. 42 КЗпП України, які встановлюють переважне право на залишення на роботі. Перевага в залишенні на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Так, ч. 2 ст. 42 КЗпП України закріплює перелік осіб, яким при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації надається перевага в залишенні на роботі. До такої категорії зараховують осіб з інвалідністю внаслідок війни та працівників, які отримали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання. Окрім цього, відповідно до п. 7 ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ (п. 7 ст. 20) надається аналогічне право й особам з інвалідністю, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи²⁵.

Варто звернути увагу, що законодавством передбачено, що в разі незаконного звільнення роботодавець несе відповідальність – насамперед, це накладення штрафу за порушення законодавства про працю. Окрім цього, законодавством передбачено, що порушення трудових прав громадян, у тому числі через дискримінацію за ознакою інвалідності, може бути підставою для відкриття кримінального провадження. Захист прав і свобод і законних інтересів осіб з інвалідністю відбувається в судовому порядку. Якщо судом буде встановлено факт незаконного звільнення з роботи, всі кошти, які особа недоотримала, будуть сплачені роботодавцем на користь працівника за той період,

²⁵ Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 16. Ст. 200.

коли він був незаконно звільнений, заробітна плата буде нарахована в повному обсязі та стягнена за вимушений прогул. Окрім цього, громадянин має право в судовому порядку оскаржити висновок МСЕК про визнання чи невизнання його особою з інвалідністю.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що будь-яка людина, що має будь-яку групу інвалідності, має право на працю, а встановлення інвалідності не може бути підставою для звільнення. Безперечно, встановлена працівникові група інвалідності свідчить про обмеження чи втрату ним працездатності, але не кожне обмеження чи втрата працездатності можуть призводити до невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі. Адже є багато посад, які можуть обіймати, чи видів робіт, що можуть успішно виконувати працівники, яким встановлено групу інвалідності. Крім того, такі працівники можуть виконувати попередні роботи в спеціальних умовах.

Вважаємо, що для забезпечення більш високого рівня соціально-правового захисту осіб з інвалідністю необхідно внести зміни до законодавства щодо забезпечення «пристосування» на робочому місці осіб з інвалідністю, а також підтримки необхідного супроводу особи з інвалідністю на робочому місці. На наш погляд, ст. 42 КЗпП України («Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці») необхідно вдосконалити, зокрема поширити, переважне право на залишення на роботі за вказаних обставин не тільки на «осіб з інвалідністю внаслідок війни», а на всіх осіб з інвалідністю без винятку.

Варто зазначити, що реформи, які проводяться останнім часом в Україні, а також реалії сучасного ринку праці зумовлюють необхідність постійного вдосконалення норм трудового законодавства та механізмів його реалізації. Вважаємо за необхідне у проекті Трудового кодексу України № 1658 розробити окрему главу, яка була б присвячена правовому регулюванню праці осіб з інвалідністю. Окрім того, варто закріпити визначення поняття «особа з інвалідністю», гарантії при укладенні трудового договору, специфіку їх працевлаштування, переведення на іншу роботу, звільнення з ініціативи роботодавця та ін.

Видається доцільним також у перспективному трудовому законодавстві передбачити не тільки законодавчі заходи для збереження робочих місць, а також має бути встановлена чітка заборона щодо скорочення зазначеної категорії осіб та посилення захисту осіб

з інвалідністю від звільнення. Окрім цього, необхідно передбачити відповідальність роботодавця за недотримання або порушення трудових прав осіб з інвалідністю.

Вважаємо, що досвід зарубіжних країн щодо вдосконалення правового механізму захисту трудових прав осіб з інвалідністю може бути вельми корисний вітчизняному законодавцю на етапі реформування національного трудового законодавства.

АНОТАЦІЯ

У роботі проаналізований зміст універсальних та європейських регіональних міжнародних актів із питань захисту трудових прав осіб з інвалідністю. Сформульовано висновок, що Україна має врахувати позитивний зарубіжний досвід провідних країн світу у галузі державної політики підтримки осіб з інвалідністю та його імплементації. Обґрунтовано, що світовий досвід у сфері зайнятості та працевлаштування для осіб з інвалідністю сприятиме практичній реалізації не тільки державних програм, а й заходів захисту інтересів осіб з інвалідністю. Досліджена низка наукових публікацій із цієї проблематики, що містять пропозиції вчених щодо вдосконалення перспективного трудового законодавства стосовно проявів дискримінації за ознакою інвалідності у сфері праці. Розроблено теоретично обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення правового врегулювання захисту трудових прав осіб з інвалідністю та забезпечення виконання ними своїх обов'язків. Зроблені загальні висновки, що проблема юридичного механізму захисту трудових прав осіб з інвалідністю потребує реформування та вдосконалення, а також надані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання у цій сфері.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Загальна Декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.
3. Декларація про права інвалідів: прийнята Організацією Об'єднаних Націй 09.12.1975 р. URL: <http://zakon.rada.gov>.
4. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті резолюцією 48/96 Генеральної Асамблеї ООН 20 грудня 1993 р. URL: <http://zakon.rada.gov>.

5. Конвенція ООН про права інвалідів, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 13 грудня 2006 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

6. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

7. Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 20 червня 1983 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

8. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

9. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. № ETS № 163. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

11. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.

12. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2. Ст. 36.

13. Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю : Указ Президента України від 03.12.2019 р. № 875/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents>.

14. Науково-практичні проблеми захисту прав у сфері соціального забезпечення : навчально-методичний посібник / Є.В. Краснов, Р.І. Чанишев, О.А. Трюхан, О.В. Пожарова, М.І. Наньєва. Одеса : Фенікс, 2018. 132 с.

15. Ярошенко О. Працевлаштування інвалідів: диференціація та проблеми правового регулювання. *Вісник Академії правових наук*. 2004. № 3. С. 97–105.

16. Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 р. № 1686. *Офіційний вісник України*. 2006. № 50. Ст. 3311.

17. Киселев І.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москва : Издательская группа НОРМА–ИНФРА, 1998. С. 80.

18. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій : Наказ МОЗ від 21.05.2007 р. № 246 зареєстрований в Міністерстві юстиції України 23 липня 2007 р. за № 846/14113. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>.

19. Флястер М.И. Трудовые права инвалидов. Москва : Юрид. лит., 1968. С. 156.

20. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 2. Ст. 10.

21. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

22. Постанова Верховного Суду від 26 червня 2018 р. у справі № 806/1368/17. URL: <https://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74992116>.

23. Соболев Є.Ю. Оглядовий аналіз окремих положень антидискримінаційного законодавства в зарубіжних країнах у контексті порушення прав осіб з інвалідністю. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Вип. 1(1). С. 56–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/arvu_2017_1%281%29__15

24. Питання медико-соціальної експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317. *Офіційний вісник України*. 2009. № 95. Ст. 3265.

25. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 16. Ст. 200.

Information about authors:

Triukhan O. A.,
PhD.,

Associate Professor of the Department of Labour Law
and Social Security Law
National University “Odessa Law Academy”
23, Fontans’ka Road, Odessa, Ukraine

Zanko O. V.,

Senior Teacher of Department of Foreign Languages
National University “Odessa Law Academy”
23, Fontans’ka Road, Odessa, Ukraine

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-43-3/2.23>