

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-4/43>

ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

GUARANTEES OF THE RIGHT TO EMPLOYMENT FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Бориченко К.В., д.ю.н., доцент,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена дослідженню гарантій права на зайнятість осіб з інвалідністю.

Встановлено, що суб'єктами права на зайнятість є як громадяни України, так і іноземці, особи без громадянства. Названих суб'єктів права на зайнятість віднесено до загальних, що дозволяє припустити, що механізм забезпечення відповідного права однієї особи є ідентичним для іншої особи з урахуванням її юридично визначеного правового зв'язку з державою. Водночас, суб'єкти права на зайнятість можуть мати і спеціальний правовий статус, який передбачає, що зміст відповідного права відрізняється від його змісту для іншої особи з огляду на особливе соціальне/ службове/ сімейне чи інше становище першої. Такими спеціальними суб'єктами права на зайнятість є особи з інвалідністю, для яких законодавством України передбачено не лише додаткові правомочності у змісті досліджуваного права, але й його гарантії.

Доведено, що гарантіями права на зайнятість осіб з інвалідністю є визначена у нормативно-правових актах система умов, засобів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати право на вільно обрану зайнятість відповідної категорії осіб, забезпечувати його безперешкодне здійснення та виконання кореспондуючих йому обов'язків.

У статті йдеться, що система гарантій права на зайнятість осіб з інвалідністю включає в себе загальні гарантії, які забезпечують ефективну реалізацію досліджуваного права усіма його суб'єктами, та додаткові, які враховують особливий соціальний статус осіб з інвалідністю та є додатковими умовами, засобами, прийомами та формами, які сприяють ефективній реалізації права на зайнятість цих осіб.

До числа додаткових гарантій права на зайнятість віднесено заборону дискримінації за ознакою інвалідності, квотування робочих місць, пристосування робочого місця до потреб особи з інвалідністю, професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовка, реабілітації.

Ключові слова: зайнятість населення, право на зайнятість, суб'єкти права на зайнятість, особа з інвалідністю, гарантії права на зайнятість, законодавство України, законодавство окремих зарубіжних країн, заборона дискримінації, професійне навчання, реабілітація.

The article is devoted to the study of guarantees of the right to employment for persons with disabilities.

It has been established that the subjects of the right to employment are both citizens of Ukraine and foreigners, stateless persons. The named subjects of the right to employment are classified as general, which suggests that the mechanism for ensuring the corresponding right of one person is identical for another person, taking into account his legally defined legal relationship with the state. At the same time, subjects of the right to employment may also have a special legal status, which provides that the content of the relevant right differs from its content for another person due to the special social/service/family or other situation of the former. Such special subjects of the right to employment are persons with disabilities, for whom the legislation of Ukraine provides not only additional rights within the content of the right under study, but also its guarantees.

It has been proven that the guarantees of the right to employment of persons with disabilities are a system of conditions, means, methods and forms defined in regulatory legal acts, which is designed to protect and defend the right to freely chosen employment of the relevant category of persons, to ensure its unhindered exercise and the fulfillment of the corresponding duties.

The article states that the system of guarantees of the right to employment of persons with disabilities includes general guarantees that ensure the effective implementation of the studied right by all its subjects, and additional ones that take into account the special social status of persons with disabilities and are additional conditions, means, methods and forms that contribute to the effective implementation of the right to employment of these persons

Additional guarantees of the right to employment include the prohibition of discrimination on the basis of disability, job quotas, adaptation of the workplace to the needs of a person with a disability, vocational training, advanced training and retraining, and rehabilitation.

Key words: employment, right to employment, subjects of the right to employment, person with a disability, guarantees of the right to employment, legislation of Ukraine, legislation of certain foreign countries, prohibition of discrimination, vocational training, rehabilitation.

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану, введеного в Україні з 24 лютого 2022 року, у забезпеченні виконання державою своїх соціальних зобов'язань надзвичайно важливе місце займає інститут зайнятості населення, який гарантує, з одного боку, досягнення суспільного, а з іншого – індивідуального інтересу, пов'язаного з забезпеченою можливістю задоволення основних потреб особистості. Право на зайнятість належить до позитивних прав особистості, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для вільного вибору професії та роду занять. Водночас, проблеми забезпечення ефективної зайнятості в державі не можуть вважатися вирішеними, адже сучасному ринку праці притаманні такі його риси, як дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили, що зумовлено, зокрема: невідповідністю отриманої освіти кваліфікаційним вимогам посад; виникненням додаткових груп ризику, насампе-

ред, внутрішньо переміщених осіб та трудових мігрантів; недостатньою підтримкою неконкурентоспроможних громадян та осіб із додаткових груп ризику на ринку праці, зокрема, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій тощо. Названі чинники зумовлюють активізацію правотворчої діяльності у сфері зайнятості з метою створення нової цивілізованої моделі правовідносин між державою, працівником і роботодавцем.

Неабияку роль у цьому відіграють гарантії права на зайнятість, зокрема, осіб з інвалідністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання гарантування права на зайнятість осіб з інвалідністю не були предметом спеціального дослідження. Окремі аспекти забезпечення їх ефективності висвітлені у наукових працях таких вітчизняних вчених, як: В.М. Андріїв, В.Я. Бурак, О.А. Дяченко, М.І. Іншин, А.О. Кіліміченко, В.Л. Костюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Синчук, Г.І. Чани-

шева, Р.І. Шабанов, Л.П. Шумна, О.М. Ярошенко та інші, проте нині особи з інвалідністю є досить чисельною категорією населення, а їх кількість продовжує зростати з огляду на демографічні процеси та збільшення тягаря хронічних порушень здоров'я, наслідки пандемії COVID-19, воєнних дій, в результаті яких порушується здоров'я не лише військовослужбовців, але й цивільного населення, що зумовлює актуальність дослідження теоретичних та практичних аспектів гарантування права на зайнятість осіб з інвалідністю.

Метою дослідження є теоретико-правовий аналіз національних гарантій права на зайнятість осіб з інвалідністю.

Виклад основного матеріалу. А.О. Кіліміченко цілком обґрунтовано доходить висновку, що право на зайнятість є мірою можливої поведінки особи щодо вільного вибору нею тієї чи іншої форми зайнятості [1, с. 10].

При цьому абсолютно виваженим є закріплення у ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI відповідного права за кожним. Тобто суб'єктами права на зайнятість є як громадяни України, так і іноземці, особи без громадянства.

Названі суб'єкти права на зайнятість є загальними, що дозволяє припустити, що механізм забезпечення відповідного права однієї особи є ідентичним для іншої особи з урахуванням її юридично визначеного правового зв'язку з державою [2, с. 88]. Водночас, не можна заперечувати, що суб'єкти права на зайнятість можуть мати і спеціальний правовий статус, який передбачає, що зміст відповідного права відрізняється від його змісту для іншої особи з огляду на особливе соціальне/ службове/ сімейне чи інше становище першої. Такими спеціальними суб'єктами права на зайнятість є особи з інвалідністю, для яких законодавством України передбачено не лише додаткові правомочності у змісті досліджуваного права, але й його гарантії.

Саме дослідження гарантій права на зайнятість є одним із важливих напрямів розвитку правничої науки і має стати основою реформування підходів до вирішення проблем зайнятості в Україні, внесення змін до національного законодавства [3, с. 387]. Таке значення досліджуваної категорії зумовлене її впливом на ефективне досягнення результату правового регулювання у зручній та вигідній для суб'єктів відповідного права формі, гарантування реалізації усіх наданих законодавством правомочностей, охорону рівня їх забезпечення, усунення перешкод та порушень з метою забезпечення законності у процесі вільного обрання форми та виду зайнятості.

О.Ф. Скакун, формулюючи дефініцію поняття «гарантії прав, свобод та обов'язків людини і громадянина», зазначає про «систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, які забезпечують їхню фактичну реалізацію, охорону та надійний захист» [2, с. 203].

О.А. Дяченко, на нашу думку, досить обґрунтовано також зазначає, що «гарантіями прав у сфері трудових відносин є система об'єктивних і суб'єктивних умов, засобів і способів загальносоціального та спеціального правового характеру, що встановлюються та закріплюються в нормах законодавства (на договірному рівні), застосовуються повноважним суб'єктом для створення умов, за яких особи спроможні набувати, здійснювати та захищати права в сфері трудових відносин, здобуваючи соціальні блага від реалізації цих прав» [4, с. 25].

Враховуючи те, що право на зайнятість, хоча й є самостійним суб'єктивним правом людини, має особливу правову природу та пов'язане і з трудовими правами, і з правом на соціальний захист, можна стверджувати, що сформульована О.А. Дяченко дефініція може бути цілком застосовна і в рамках цього дослідження.

При цьому важливо зазначити, що, враховуючи можливість поділу суб'єктів права на зайнятість на загальних та спеціальних, цілком логічним є переконання про те, що гарантії відповідного права також можуть бути згруповані у загальні та спеціальні (додаткові).

Загальні гарантії права на зайнятість мають найрізноманітнішу природу, виходячи з якої у юридичній літературі їх поділяють на загально-соціальні (соціально-економічні, політичні, соціальні і духовні тощо) та спеціальні (юридичні).

О.А. Дяченко формулює перелік відповідних гарантій, виділяючи: «загальносоціальні гарантії, серед яких соціально-економічні гарантії (соціальна спрямованість ринкової економіки; соціальна захищеність людини; наявність ефективних і доступних заходів професійної та трудової реабілітації тощо); політичні гарантії (наявність доступу до професійної публічної служби; можливість брати участь в розробленні та обговоренні проєктів нормативно-правових актів у сфері праці та зайнятості тощо); культурно-ідеологічні гарантії (культування правової культури; ідеологічне різноманіття, скореговане ідеєю панування права в суспільстві та державі тощо); інформаційно-просвітницькі гарантії (просвітництво державою роботодавців, організацій роботодавців, профспілок та організацій працівників щодо недискримінаційної політики в сфері праці та зайнятості тощо); та юридичні гарантії, серед яких: формування цілісного, ефективного правового режиму у сфері праці та зайнятості» [4, с. 193]. Цитований перелік юридичних гарантій права на зайнятість можна доповнити такими, як: невідворотність покарання за вчинення правопорушення, процедури нагляду і контролю за правомірністю поведінки суб'єктів права з метою виявлення правопорушень, процедури юридичної відповідальності тощо.

Водночас, на нашу думку, ключове місце у системі гарантій права на зайнятість осіб з інвалідністю займають саме додаткові гарантії, які забезпечуються державою з огляду на приналежність людині статусу особи з інвалідністю, що свідчить про певну міру втрати нею здоров'я та обмеження її життєдіяльності, що впливає (може впливати) на правомочності у сфері зайнятості, а відтак зумовлюють потребу в додаткових, застосовних у зв'язку із цим, заходів для забезпечення їх можливості вільного вибору зайнятості. Саме відповідні гарантії покликані забезпечити ефективну реалізацію досліджуваного права осіб з інвалідністю на засадах рівності з загальними його суб'єктами.

До актів національного законодавства, які визначають додаткові гарантії права на зайнятість осіб з інвалідністю, належать закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» від 21 березня 1991 року № 875-XII, «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06 жовтня 2005 року № 2961-IV, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI та деякі інші, хоча предметом їх безпосереднього правового регулювання не є відносини зайнятості досліджуваної категорії осіб.

Розкриваючи додаткові гарантії права на зайнятість осіб з інвалідністю, варто зауважити, що хоча забезпечення рівності прав, свобод та законних інтересів зазвичай визнається загальною юридичною гарантією більшості суб'єктивних прав людини, проте в рамках досліджуваного питання, видається, специфічною додатковою гарантією права на зайнятість осіб з інвалідністю є заборона дискримінації за ознакою інвалідності, яка закріплена ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю». У статті також йдеться, що термін «дискримінація за ознакою інвалідності» відповідає дефініції, закріпленій у Конвенції про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року, де визначено, що «дискримінація за ознакою інвалідності означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні» [5].

Надважливу роль у реалізації цієї гарантії відіграють Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений Президента України з питань безбар'єрності та Урядовий уповноважений з прав осіб з інвалідністю. Омбудсман є одним із обов'язкових елементів правозахисного механізму держави, який, базуючись на засадах незалежності та неупередженості, гарантує можливість захистити та відновити порушені права і свободи будь-якої особи. З огляду на особливий статус осіб з інвалідністю, зокрема і у сфері зайнятості, в Укра-

їні створені та функціонують названі специфічні інституції, наділені значними повноваженнями, зокрема у сфері моніторингу та контролю за дотриманням рівних можливостей відносно осіб з інвалідністю у сфері зайнятості.

Іншою додатковою гарантією права на зайнятість осіб з інвалідністю є квотування робочих місць, яке є досить поширеним у всіх країнах світу. Відповідна гарантія забезпечує мінімальний рівень зайнятості досліджуваної категорії населення та стимулює роботодавців приймати на роботу, серед іншого, осіб з інвалідністю, незважаючи на можливість виникнення у них певних додаткових зобов'язань щодо пристосування робочого місця, наприклад.

Так, ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплено, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньоблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Квоти робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю передбачені також законодавством Словенії, Люксембургу, Іспанії, Румунії, Польщі, Чехії, Австрії, Німеччини та ін. Нині така квота у Франції та Польщі становить 6%, у Німеччині та Угорщині – 5%, в Австрії, Чехії, Румунії – 4%.

Важливо, що інститут квотування робочих місць для осіб з інвалідністю адаптується під вимоги сучасності та передбачає забезпечення зайнятості певних категорій осіб з інвалідністю, наприклад, інтелектуального характеру (Японія), людей з психічними порушеннями (Німеччина), інвалідністю внаслідок війни (Австрія, Німеччина, Італія, Польща, Франція) [6].

Важливою гарантією права на зайнятість осіб з інвалідністю є механізми забезпечення пристосування робочих місць до потреб осіб з інвалідністю. Так, ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено, що підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю. Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості.

Законодавством України в якості засобу забезпечення права на зайнятість осіб з інвалідністю передбачено також проведення їх професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, оскільки саме здатність

на рівних конкурувати на ринку праці забезпечується, зокрема, рівнем кваліфікації особи. Важливо зауважити, що професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації осіб з інвалідністю у сучасних умовах здійснюється не лише у разі неможливості підібрати роботу через відсутність у особи з інвалідністю необхідної кваліфікації, необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам особи з інвалідністю; втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією; відсутності професії, але й з огляду на необхідність підібрати роботу особі з інвалідністю, в тому числі з умовою виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій, наявної кваліфікації та з урахуванням її побажань.

Гарантією права на зайнятість осіб з інвалідністю є й їх реабілітація, яка у сучасних умовах характеризується зміною акценту з медичної моделі «реабілітації людей з інвалідністю» на модель підготовки робочої сили, яка орієнтована на участь і реалізацію можливостей. Так, у Рекомендації Міжнародної організації праці щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів № 168 від 20 червня 1983 року йдеться, що особам з інвалідністю мають забезпечуватися рівні можливості та ставлення, коли йдеться про доступність зайнятості, можливості збереження роботи та професійне зростання [7].

Саме професійна реабілітація передбачає відновлення знижених або втрачених професійних функцій, відбір професії та адаптацію до неї особи з інвалідністю, поновлення трудової діяльності особи з інвалідністю в колишній або в новій професії.

Професійна реабілітація особи з інвалідністю в кінцевому результаті спрямована на забезпечення її зайнятості, оскільки, серед іншого, передбачає здійснення заходів з підвищення конкурентоспроможності такої особи на ринку праці, профорієнтацію, професійно-виробничу адаптацію як у звичайних виробничих умовах, так і у спеціальних створених умовах праці.

Висновки. Таким чином, гарантіями права на зайнятість осіб з інвалідністю є визначена у нормативно-правових актах система умов, засобів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати право на вільно обрану зайнятість відповідної категорії осіб, забезпечувати його безперешкодне здійснення та виконання кореспондуючих йому обов'язків.

Система гарантій права на зайнятість осіб з інвалідністю включає в себе загальні гарантії, які забезпечують ефективну реалізацію досліджуваного права усіма його суб'єктами, та додаткові, які враховують особливий соціальний статус осіб з інвалідністю та є додатковими умовами, засобами, прийомами та формами, які сприяють ефективній реалізації права на зайнятість.

До числа додаткових гарантій права на зайнятість належать: заборона дискримінації за ознакою інвалідності, квотування робочих місць, пристосування робочого місця до потреб особи з інвалідністю, професійна підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка, реабілітація.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кіліміченко А.О. Поняття та юридичні ознаки права на зайнятість. *Право та державне управління*. 2024. № 3. С. 7-12.
2. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2000. 704 с.
3. Рабінович П.М. Права людини і громадянина: навч. посібник. К.: Атіка, 2004. 324 с.
4. Дяченко О.А. Особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин: дис. ... д-ра філос. наук: 081 / О.А. Дяченко. Київ, 2023. 249 с.
5. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року. *Офіційний вісник України*. 2010. № 17 / № 101 (2009, ст. 3496) / Ст. 799.
6. Mabbett D., Bolderson H. and others (2002). Definition of disability in Europe. A comparative analysis. European Commission: Employment & social affairs. URL: <https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/1087210/definitions.PDF>
7. Рекомендація МОП щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів від 20 червня 1983 року № 168. *Міжнародне законодавство про охорону праці*. Конвенції та рекомендації МОП. Київ, 1997.