

# АНАЛІЗ ПРОБЛЕМНИХ ПРАВОВИХ ФАКТОРІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

**ШЛАПКО Тетяна Вікторівна** - кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету

**ВІННІЧЕНКО Владислав Вікторович** - старший інспектор відділу безпеки дорожнього руху Управління патрульної поліції в Сумській області Департаменту патрульної поліції, майор поліції

**САГАЙДАК Вікторія Олегівна** - студентка IV курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету

<https://orcid.org/0000-0003-1619-3831>

УДК: 349.2:331.108.32:316.722(477)

DOI 10.32782/EP.2022.4.23

Сьогодні в сучасних реаліях особливу увагу заслуговують питання правового забезпечення права на працю найбільш незахищеної категорії громадян, а саме осіб з інвалідністю, де одна з найсуттєвіших проблем прослідковується у сфері їх працевлаштування, що пов'язано з тим, що вони зазвичай не можуть бути конкурентоспроможними на ринку праці.

У статті розглядаються правові фактори працевлаштування осіб з інвалідністю через призму сучасної державної політики зайнятості. З'ясовані проблемні аспекти з цього питання, а саме: недосконалий процес реалізації норм закону про квотування робочих місць для осіб з інвалідністю, а також норм відповідальності за відсутність вищезазначеної квоти осіб з інвалідністю на підприємстві, установі, організації, у зв'язку з чим відсоток зайнятості таких осіб надзвичайно низький. У статті досліджено основні негативні фактори, що відображаються на працевлаштуванні осіб з інвалідністю, та деякий європейський досвід у сфері правового регулювання цієї проблеми.

Здійснено аналіз особливостей забезпечення реалізації трудових прав осіб з інвалідністю, а також проаналізовано гарантії їх реалізації, які встановлені державою безпосередньо в законодавчих актах. Досліджено правові заходи, спрямовані на недопущення порушення трудових прав працівників з інвалідністю, а також на створення умов, необхідних для їх безперешкодної ефективної реалізації.

Зроблено висновок про те, що в Україні забезпечення прав працівників з інвалідністю підлягає

доопрацюванню. У результаті дослідження вітчизняного законодавства запропоновано шляхи вирішення цієї проблеми в контексті удосконалення правових норм.

У статті з'ясовано встановлені норми відповідальності роботодавця у разі відсутності квоти для осіб з інвалідністю на підприємстві, установі, організації та запропоновано удосконалення процесу надання таких квот шляхом змін до законодавства з метою заохочення роботодавця надавати роботу таким особам. Зроблено висновок про те, що в правових нормах практично не врегульовано питання щодо відповідальності роботодавців за порушення певних трудових прав осіб з інвалідністю, а також про те, що в цілому національне законодавство України не вирішує проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю в повному обсязі. Через неефективність та неспроможність належним чином захистити весь спектр прав громадян, а особливо вразливих верств населення, стало актуальним написання цієї статті з метою визначення найсуттєвіших недоліків та шляхів їх подолання для того, щоб особи з інвалідністю могли безперешкодно реалізувати своє право на працю.

Ключові слова: особи з інвалідністю, працевлаштування осіб з інвалідністю, правові фактори працевлаштування, реалізація трудових прав осіб з інвалідністю, гарантії реалізації права на працю, що надаються особам з інвалідністю, охорона та забезпечення права на працю осіб з інвалідністю.

### **Постановка проблеми**

На сучасному етапі розвитку українського суспільства та в умовах євроінтеграції важливим є питання щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, які є не конкурентоспроможними на ринку праці. Беззаперечно, держава гарантує право осіб з інвалідністю на працю, що передбачено Кодексом законів про працю України, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Законом України «Про відпустки», «Про зайнятість населення» та іншими нормативно-правовими актами, однак на практиці з цим виникають проблеми, адже на цей момент відсоток зайнятості людей з обмеженими можливостями здоров'я надзвичайно низький. Така ситуація на ринку праці пов'язана з психологічним бар'єром між особами з інвалідністю та працездатними людьми. Крім того, роботодавець при працевлаштуванні особи з інвалідністю має не лише надати такому працівнику робоче місце, а також забезпечити таку особу додатковими гарантіями, встановленими законодавством України, які зазвичай не відповідають інтересам першого. Тому проблематичним є питання реалізації норм закону про квотування робочих місць для осіб з інвалідністю, а також норм відповідальності за відсутність вищезазначеної квоти осіб з інвалідністю на підприємстві, установі, організації. А отже, необхідно визначити заходи, спрямовані на недопущення порушення трудових прав працівників з інвалідністю, а також на створення умов, необхідних для їх безперешкодної ефективної реалізації.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Дослідженнями правової природи та особливостей захисту права на працю осіб з інвалідністю займалися такі видатні українські науковці: М. І. Боднарук, Н. В. Бондарчук, М. В. Годецька, В. В. Гаєвий, С. М. Золотарьова, І. Г. Козуб, В. І. Лис, а проблемами працевлаштування - Р. Я. Бутинська, Т. В. Зінченко, В. В. Макітренко та О. Г. Серєда, Т. І. Ямкова.

### **Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми**

Проблематика правовідносин по працевлаштуванню та трудових відносин з особами з інвалідністю в Україні активно досліджується багатьма науковцями. Однак, необхідно більш детально вивчити цю тематику. Саме тому гостро постало питання щодо проблеми визначеності процесу реалізації норм закону про квотування робочих місць для осіб з інвалідністю. Також потрібно визнати і той факт, що більшість осіб з інвалідністю не виявляє бажання працювати. У той же час є і такі, які стають на облік в центри зайнятості тільки для отримання допомоги по безробіттю. Результати проведеного соціологічного дослідження свідчать, що на прийняття рішення особами з інвалідністю щодо трудової діяльності вплинули: необхідність заробляти гроші через малу пенсію (41 % відповідей); прагнення бути в колективі (19,5 %); сподівання на допомогу підприємства в отриманні медичних послуг (7,3 %); бажання набути професійні знання і навички (6,3 %); можливість отримати пільгові путівки на лікування та оздоровлення (6,3 %), тощо. Тому не дивно, що рівень зайнятості осіб з інвалідністю в Україні досить низький у порівнянні з їх можливостями та бажанням. Це явище свідчить про недосконалість механізму працевлаштування та професійної реабілітації інвалідів в Україні [1].

Одним із суттєвих недоліків у регулюванні залишаються норми відповідальності за порушення певних прав осіб з інвалідністю як у відносинах працевлаштування, так і безпосередньо трудових правовідносинах чи під час їх припинення. Наприклад, коли роботодавець, не бажаючи мати такого працівника на підприємстві, або формально влаштовує працівника, або здійснює інші правопорушення з квотуванням робочих місць. У трудових відносинах також спостерігається багато правопорушень з боку роботодавця: відсутність спеціальних умов на робочому місці, фізична недоступність багатьох підприємств. Щодо припинення трудових відносин з особою з інвалідністю, то законодавством практично не врегульоване це питання, особливо в розрізі випадків

звільнення за станом здоров'я та яким чином це може стосуватись осіб з інвалідністю.

**Метою статті** є аналіз проблемних правових факторів та визначення прогалин у законодавчому врегулюванні працевлаштування та забезпечення реалізації трудових прав осіб з інвалідністю, а також надання власних пропозицій задля усунення цих недоліків відповідно до сучасних реалій.

#### **Виклад основного матеріалу**

Законодавством України передбачено, що особи з інвалідністю на рівні з іншими громадянами мають права в економічній, політичній та соціальній сферах життя. Одним із таких прав є право кожної людини на працю, що гарантується Конституцією України, а також низкою міжнародно-правових актів. Так, у статті 43 Основного Закону України зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2]. А ось, наприклад, у статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права вказано, що право на працю включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується [3]. Це означає, що кожній особі гарантовано державою право на працю, однак не у всіх людей є рівні можливості для реалізації такого права. Саме тому варто звернути увагу та більш детально дослідити особливості правового забезпечення права на працю осіб з інвалідністю.

Перш за все необхідно дати визначення поняттю «особа з інвалідністю». Так, у Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-XII слово «інвалід» змінено на поняття «особа з інвалідністю» [4]. Варто звернути увагу, що в новому визначенні законодавець індивідуалізує їх через акцентування уваги саме на особі, а не на наявності ознак обмеження життєдіяльності в неї. Так, згідно із цим Законом особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при 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 її соціальний захист [4].

Що ж до особливостей правовідносин з працевлаштування з працівниками, яким встановлена інвалідність, то статтею 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI регламентується, що особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, користуються додатковими гарантіями у сприянні працевлаштуванню. Також цим Законом передбачено, що підбір підходящої роботи для осіб з інвалідністю (у тому числі шляхом розумного пристосування наявного або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці [5].

У той же час основними проблемами працевлаштування осіб з інвалідністю є:

1. Відповідно до індивідуальної програми реабілітації, якщо особі з інвалідністю рекомендовано або те, що він може працювати у спеціально створених умовах, або те, що він може працювати «вдома», то, як показує практика, таких робочих місць по регіонах України або дуже обмежена кількість, або їх не існує взагалі.

2. Як і раніше, існує безліч бар'єрів при працевлаштуванні осіб з інвалідністю: фізична недоступність багатьох підприємств, відсутність інформації по створенню спеціальних умов на робочому місці, практично відсутній доступний транспорт, також одним із важливих факторів є стереотипне ставлення роботодавців до можливостей осіб з інвалідністю щодо праці.

3. Також потрібно визнати і той факт, що більшість осіб з інвалідністю не виявляє бажання працювати. У той же час є особи з інвалідністю, які стають на облік в центри зайнятості тільки для отримання допомоги по безробіттю та/або мають слабку мотивацію до праці.

4. Однією з проблем квотування робочих місць для осіб з інвалідністю є те, що сьогодні роботодавці, посилаючись на відсутність фінансових можливостей, не прово-

дять цілеспрямовану роботу по створенню спеціалізованих робочих місць для цієї категорії осіб.

В. М. Золотарьова та Н. В. Бондарчук зазначають, що правовідносини з працевлаштування осіб з інвалідністю становлять собою специфічні відносини, які не припиняють своєї дії й після укладення трудового договору, а навпаки, продовжують існувати і при виникненні трудових відносин [6, с. 95]. Однак правовідносини з працевлаштування в суто їх правовому розумінні передують трудовим та мають часові межі і в кінцевому результаті мають закінчуватись укладенням трудового договору, а отже, ніяк не можуть існувати після його укладення. Вищезазначене аргументується тим, що після того, як процес підбору підходящої роботи закінчився та особа виявила бажання укласти трудовий договір, має місце виникнення безпосередньо трудових відносин.

Вищезазначену думку підтримують Козуб І. Г. та Годецька М. В., які зазначають, що укладення трудового договору означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута [7, с. 51].

Однак, необхідно враховувати стан здоров'я особи для встановлення придатності людини до роботи за конкретною професією, спеціальністю, категорією чи посадою, тобто важливим є визначення працездатності людини до певної праці не тільки за рівнем її розвитку та професійними знаннями, а також і за станом її здоров'я. Для осіб з інвалідністю проводиться медико-соціальна експертиза з метою виявлення ступеня обмеження життєдіяльності, причини, часу настання, а також групи інвалідності. Діяльність МСЕК регулюється Положенням про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р., № 1317 [8]. За результатами експертного обстеження МСЕК встановлюється I, II чи III група інвалідності. Одночасно із цим встановлюється і ступінь (III, II чи I) обмеження здатності до трудової діяльності [8]. При працевлаштуванні документом, що підтверджує інвалідність та містить висновок щодо умов і характеру праці є довідка до акту огляду МСЕК, яку

видають за формою, затвердженою наказом МОЗ від 30.07.12 р. № 577 [9]. Якщо інвалідність встановлена вже під час трудових відносин, то за місцем роботи особи надсилається повідомлення щодо групи інвалідності та її причини, а у разі встановлення ступеня втрати професійної працездатності – витяг з акту огляду комісії про результати визначення ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках та потреби у додаткових видах допомоги [8].

Трудовим законодавством України, у свою чергу, забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я [10]. Таким чином, у випадках, передбачених чинним законодавством, працівник повинен також подати документи про стан здоров'я. Однак, не завжди роботодавець має право вимагати таку довідку про стан здоров'я. Як уже зазначено, такий документ повинен бути пред'явлений лише в передбачених законодавством випадках, тобто роботодавець не може вимагати більше, ніж необхідно для виконання трудових обов'язків. Вищевикладене означає те, що роботодавець може вимагати такі документи в працівника лише в тому разі, якщо це передбачено законом (ч. 5 ст. 22 КЗпП України) [10]. Наприклад, у ст. 102 Кодексу цивільного захисту України вказано, що на службу цивільного захисту приймаються на конкурсній та контрактній основі громадяни України з повною загальною середньою освітою, які відповідають кваліфікаційним вимогам і здатні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, освітнім і професійним рівнем, станом здоров'я виконувати свій службовий обов'язок [11]. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про службу безпеки України» від 25 березня 1992 року № 2229-ХІІ кадри Служби безпеки України складають: співробітники-військовослужбовці, працівники, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, а також громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки [12].

Зміст понять «робоче місце особи з інвалідністю» і «спеціальне робоче місце особи

з інвалідністю» визначені у Законі України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV [13]. Згідно із цим Законом робоче місце особи з інвалідністю – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях, а спеціальне робоче місце особи з інвалідністю – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю [13]. Це означає, що для осіб з інвалідністю повинні бути створені особливі умови праці, за яких працівники можуть відчувати себе безпечно та захищено. Проблематика цього питання полягає в тому, що на сьогодні далеко не всі роботодавці проводять цілеспрямовану політику на створення спеціалізованих робочих місць для осіб з інвалідністю, що є важливим фактором мотивації зайнятості. Спеціальні робочі місця для працевлаштування цих осіб вимагають додаткових заходів з організації праці, включаючи адаптацію основного і допоміжного обладнання, технічне і організаційне оснащення, забезпечення технічними пристосуваннями з урахуванням індивідуальних можливостей осіб з інвалідністю. Мінімальна кількість робочих місць для їх працевлаштування встановлюється органами виконавчої влади для кожного підприємства в межах встановленої квоти.

Варто зазначити, що у Законі України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96 [14] також передбачені певні додаткові гарантії час відпочинку у трудових відносинах із особою з інвалідністю. У статті 6 цього Закону зазначено, що особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів. Відокремлено, що для особи з інвалідністю щорічні відпустки за бажанням працівника надаються в зручний для нього час [14]. Однак такі додаткові гарантії на практиці стають приводом для дискримінації осіб, що мають інвалідність. Так, за думкою Т. І. Ямкової та Р. Я. Бутин-

ської, право на відпустку в зручний для особи час, а також заборона на випробувальний строк; право на неповний робочий час, тієї тривалості, якої просить працівник; право на скорочений робочий час; заборона на роботу у нічний час без згоди особи з інвалідністю є причинами не брати на роботу особу з інвалідністю [15, с. 183].

У КЗпП України в розділі «Охорона праці» міститься ст. 172, присвячена застосуванню праці осіб з інвалідністю. У цій статті зазначається, що у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається [10]. Це означає, що людина із наявністю ознак обмеження життєдіяльності не просто має право на працю, а законодавець передбачив також і певні гарантії для того, щоб реалізація такого права була доступною для працівників з інвалідністю. Безумовно, процес перепідготовки, навчання та перекваліфікації вимагає певних витрат часу, і не випадково тривалість безробіття осіб з інвалідністю має затяжний характер. Тому багато їх просто не можуть знайти підходящу роботу, деякі вважають, що для прийому на роботу необхідний досвід і особливі умови, тому що працевлаштування ускладнюється тим, що більшість з них потребує спеціальних умов праці.

І. Г. Козуб та М. І. Боднарчук зауважили, що проект ТК України в частині прав осіб з інвалідністю характеризується відображенням тих загальних прав і гарантій, які містить КЗпП України й окремі спеціальні закони; наділенням осіб з інвалідністю загальним комплексом прав, без урахування особливостей їх праці; не врахуванням повною мірою норм Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю; відсутністю вимог і норм про громадський контроль із питань праці громадських організацій осіб з інвалідністю. За таких обставин очевидно є висока

ймовірність того, що питання праці людей з інвалідністю матимуть формальний характер, у разі ухвалення Верховною Радою ТК, а відтак їх участь на ринку праці буде декларативною [16, с. 146]. Варто звернути увагу, що проєкт ТК України має більш удосконалену структуру в частині прав осіб з інвалідністю, адже узагальнює напрацювання, що містяться наразі не тільки у чинному КЗпП України, а в інших нормативно-правових актах щодо їх захисту, однак, на цей момент проєкт ТК має декілька невирішених напрямів регулювання щодо гарантій прав осіб з інвалідністю, які потребують неодмінного доопрацювання.

В. В. Гаєвий пропонує створити Єдину інформаційну базу даних осіб з інвалідністю, яка буде складатися з трьох взаємопов'язаних частин: 1) єдиного банку даних осіб з інвалідністю, де міститимуться кількісні та якісні характеристики осіб з інвалідністю, які бажають працювати; 2) банку даних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, який акумулює інформацію про кількісний та якісний склад робочих місць, на яких можна використовувати працю осіб з інвалідністю; 3) системи постійного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю із метою інформаційного й аналітичного обслуговування основних напрямів процесів зайнятості працевлаштування осіб з інвалідністю [17, с. 123]. Враховуючи вищевикладене, така Єдина інформаційна база даних осіб з інвалідністю може стати дієвим електронним механізмом для підтримки осіб, які бажають працювати, а з такими особами, які мають слабку мотивацію, повинні проводитись заняття з психологічної підтримки та соціальної адаптації.

Слід зауважити, що В. І. Лис вважає чинне законодавство в частині захисту трудових відносин осіб з інвалідністю недосконалим, адже в правових нормах практично не врегульовано питання щодо відповідальності роботодавців за порушення певних прав осіб з інвалідністю. В. І. Лис також зазначає, що для того, щоб норми законів могли гарантувати особам з інвалідністю адаптування у суспільстві, вони повинні визначати основні завдання системи реабілітаційних

заходів, регламентувати забезпечення реабілітації осіб з інвалідністю в сфері фінансування, науково-технічного, кадрового забезпечення, забезпечувати соціальну політику в питаннях людей з особливих соціальних груп та залучати громадські організації осіб з інвалідністю до державної політики у цій сфері. Також держава повинна більше розвивати свою інфраструктуру для забезпечення нормального пересування людей з інвалідністю [18, с. 145–146].

Більше того, недоліком на законодавчому рівні слід також вважати встановлені норми відповідальності роботодавця у разі відсутності квоти для осіб з інвалідністю на підприємстві, установі, організації. У статті 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено адміністративно-господарські санкції у разі невиконання цієї норми [4]. Однак, квотування робочих місць для осіб з інвалідністю аж ніяк не відповідає інтересам роботодавця. Це призводить до формального працевлаштування осіб із інвалідністю, коли відповідно до списків обліку працівників підприємства особа є працевлаштованою, а насправді її навіть ніхто ніколи не бачив [1, с. 11]. Тож за сучасного розвитку ринку праці прогресивною видається ідея на законодавчому рівні змінити санкції на матеріальні заохочення для роботодавців з метою викликання у них бажання надавати роботу таким особам, що в результаті призведе до вирішення цієї проблеми.

Європейський Союз зайнятість осіб з інвалідністю виділяв одним із пріоритетів Стратегії Інвалідності 2010–2020 роки. Єврокомісія констатувала, що рівень зайнятості у країнах ЄС становить 50 %. Так, Єврокомісія підтримує жінок, чоловіків, молодь з інвалідністю від отримання освіти до зайнятості, просуває антидискримінаційні політики та програми, у тому числі спрямовані на просування по службі осіб з інвалідністю, а також здійснює допомогу щодо самозайнятості осіб з інвалідністю. Паралельно надається підтримка підприємствам підтримуваної зайнятості через механізм державних закупівель, у яких ці підприємства матимуть певні преференції. На інституційному рівні заходи із працевлаштування осіб з інвалід-

ністю виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, які підпорядковуються службі зайнятості: частина програм перебуває у підпорядкуванні Департаменту соціального забезпечення; спеціалізовану програму професійної підготовки створюють структури Департаменту із працевлаштування у справах молоді [19, с. 86].

Враховуючи вищевикладений матеріал, необхідно звернути увагу на ґрунтовну думку В. В. Гаєвого, який зазначає, що, аналізуючи порівняльну характеристику працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та ЄС, впливає, що реалізація в Україні належного захисту прав осіб з інвалідністю, зокрема у сфері праці, залишилась лише в теорії, а не на практиці. Тому необхідно запровадити стабільні інституції, характерні для європейської правової системи, які гарантують демократію, рівність, верховенство права, захист прав і свобод людей, що, у свою чергу, регулюються міжнародно-правовими нормами [17, с. 123–124].

Що ж стосується можливості звільнення особи з інвалідністю, то трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця лише з підстав і в порядку, встановлених законодавством. Трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо для цього немає законних підстав. Такі законні підстави припинення дії трудового договору встановлені статтею 40, 41, 45 КЗпП України. З огляду на вищесказане, варто зазначити, що перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є вичерпним.

Зауважимо, що роботодавець повинен самостійно довести невідповідність особи з інвалідністю посаді або певній роботі. У разі незадовільного виконання роботи працівником, якщо роботодавцем не було передбачено встановлення належних умов праці, то це не слід вважати невідповідністю займаній посаді. Законодавством встановлено, що звільнення особи за станом здоров'я можливе виключно або в інтересах охорони здоров'я працівника, або в інтересах охорони здоров'я населення. У законодавстві відсутня підстава звільнення працівника у зв'язку з його інвалідністю, передбачено

лише звільнення за станом здоров'я (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) [10]. Як уже було раніше зазначено, для осіб з інвалідністю проводиться медико-соціальна експертиза з метою виявлення ступеня обмеження життєдіяльності. Одночасно із цим встановлюється і ступінь (III, II чи I) обмеження здатності до трудової діяльності [8]. Отже, якщо особа має відповідний ступінь обмеження здатності до трудової діяльності, то така особа може бути працевлаштованою на ту роботу, яка є допустимою для неї за станом здоров'я, у такому разі таку особу слід вважати працездатною. А от, наприклад, у випадку звільнення за станом здоров'я варто звернутися до досвіду з практичної діяльності, зокрема, до справи № 2-607/2007, щодо якої було винесено Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області від 26 червня 2007 р. [20]. Громадянин Г. подав до суду позовну заяву до Івано-Франківського КХП про поновлення його на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивача було звільнено з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи. У судовому засіданні судом було встановлено, що висновком МСЕК працівника було визнано особою з інвалідністю III групи, що йому були протипоказані фізичні і психоемоційні навантаження. Саме з цієї причини власник підприємства й звернувся до головного лікаря поліклініки з проханням дати висновок щодо можливого працевлаштування гр. Г. на вакантних посадах на підприємстві. Він отримав відповідь про доцільність працевлаштування гр. Г. на посаду прибиральника виробничих приміщень. Однак позивач відмовився від запропонованої роботи, внаслідок чого був звільнений. Суд, вислухавши пояснення обох сторін по справі й перевіrivши письмові докази, вирішив задовольнити позовну заяву в повному обсязі. При цьому було зауважено, що звільнення позивача відбулося без дотримання вимог чинного законодавства, оскільки висновок головного лікаря поліклініки було надано без медичного огляду гр. Г., без його медичної картки, а тому має рекомендаційний характер і

не свідчить про заборону виконувати дану роботу [20]. Треба також зазначити, що для звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України необхідно отримати висновок саме МСЕК про неможливість виконання працівником роботи, яку він виконував, чи іншої, яка є на підприємстві. Ось чому звільнення на підставі відповіді головного лікаря, яка є рекомендаційною, було передчасним. До того ж, звільнення особи зі зниженою працездатністю повинно мати місце тільки при неможливості переведення її на іншу роботу, але керівником підприємства не було запропоновано працівникові всіх вільних вакантних місць, а лише посада прибиральника виробничих приміщень.

Слушною є думка В. М. Золотарьової про те, що трудовим вітчизняним законодавством не передбачено спеціальних норм, які врегульовували б особливості праці й порядку припинення трудових правовідносин особами з інвалідністю [6, с. 97]. На жаль, чинне законодавство не передбачає додаткових гарантій при припиненні трудових правовідносин з такою специфічною соціально вразливою категорією населення, однак особливість застосування праці цієї категорії осіб обумовлює необхідність розробки для них додаткових гарантій та більш уважного підходу при розв'язанні конкретних проблем.

Так, щодо порядку звільнення осіб з інвалідністю, то трудове законодавство України закріплює перелік працівників, яким надається перевага на залишення на роботі у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації до переліку таких осіб ст. 42 КЗпП України відносить осіб з інвалідністю внаслідок війни та працівників, які дістали на підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання [10]. Отже, законодавством при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації не передбачено переваги в залишенні на роботі для всіх категорій осіб з інвалідністю, а таке право надається лише окремо зазначеним вище особам з інвалідністю.

З огляду на висловлене, сьогодні нагальним залишається вирішення питання забезпечення такої правової гарантії як переваги на залишення на роботі для всіх без винятку працівників із встановленою інвалідністю при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавця. З метою підвищення рівня соціально-правового захисту цих осіб, пропонуємо внести зміни до ч. 2 ст. 42 КЗпП України, доповнивши її пунктом 4-1 такого змісту: «4-1) особам з інвалідністю;».

### **Висновки**

Матеріали дослідження показують, що значущі кроки на шляху до підвищення рівня охорони та забезпечення права на працю осіб з інвалідністю, гармонізації вітчизняного трудового законодавства до міжнародних стандартів та їх практичної реалізації Україна вже зробила. Однак, ще залишилися серйозні питання, які потребують нагального вирішення. На підставі проведеного аналізу правових факторів працевлаштування та забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у трудових відносинах аргументовано необхідність удосконалення такого регулювання в Україні та сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій:

1. Стан працездатності – суб'єктна підстава диференціації правового регулювання, що має вирішальне значення для наявності в осіб з інвалідністю здатності виконувати трудову діяльність. Так, особи з інвалідністю III групи в разі неможливості виконувати трудові обов'язки за своєю попередньою професією, можуть виконувати трудову діяльність за іншою спеціальністю. Для осіб з інвалідністю II групи здійснення трудової діяльності можливе лише за умови спеціально обладнаного робочого місця. Особи з інвалідністю I групи із значно вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися і здійснювати різні види трудової діяльності за умов їх забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів або порушених функцій організму, запровадження реабілітаційних заходів, створення в разі необхідності спеціальних умов праці, в тому числі вдома. Їх не слід вважати непрацездатними, оскільки вони можуть бути



працевлаштовані з умовою про виконання роботи вдома.

2. Чинним трудовим законодавством при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації не передбачено переваги в залишенні на роботі для всіх категорій осіб з інвалідністю, що призводить до погіршення їх правового положення та обмеження їх трудових прав. Саме тому з метою правового захисту працівників із встановленою інвалідністю, створення для них рівних умов праці й усунення прогалини у законодавстві доцільно внести зміни до ч. 2 ст. 42 КЗпП України, доповнивши її пунктом 4-1 такого змісту: «4-1) особам з інвалідністю».

3. Недоліком на законодавчому рівні слід також вважати встановлені норми відповідальності роботодавця у разі відсутності квоти для осіб з інвалідністю, тому прогресивно видається ідея на законодавчому рівні змінити санкції на матеріальні заохочення для роботодавців з метою викликання у них бажання надавати роботу таким особам.

4. Запровадження Єдиної інформаційної бази даних осіб з інвалідністю, де міститимуться кількісні та якісні характеристики таких осіб, наявність робочих місць, на яких можна використовувати працю осіб з інвалідністю, а також системи постійного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, можна вважати перспективним дієвим електронним механізмом для підтримки осіб, які бажають працювати. Водночас щодо осіб, які не бажають працювати, необхідним видається впровадження на регулярній основі занять з психологічної підтримки та соціальної адаптації.

5. Для вирішення проблем працевлаштування необхідним є проведення роботодавцями цілеспрямованої політики на створення спеціалізованих робочих місць у межах встановленої квоти, а також спеціально створених умов на підприємстві, як-от, створення доступного транспорту, чи можливість переведення такої особи для роботи «вдома».

## Література

1. Серета О. Г., Макітренко В. В. Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні: причини та шляхи подолання. *Світ науки та освіти*. 2018. № 2. С. 10-12. URL: [http://wse.nlu.edu.ua/archive/wse\\_201802.pdf#page=11](http://wse.nlu.edu.ua/archive/wse_201802.pdf#page=11) (дата звернення: 27.11.2022).

2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254/96. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 23.11.2022).

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16 грудня 1966 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text) (дата звернення: 23.11.2022).

4. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#top> (дата звернення: 24.11.2022).

5. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#top> (дата звернення: 24.11.2022).

6. Золотарьова С. М., Бондарчук Н. В. Трудові відносини осіб з інвалідністю: проблеми та шляхи їх вирішення. *Управління соціально-економічним розвитком регіону та оцінка його ефективності в умовах децентралізації*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 30 квітня 2020 р.) / За ред. Т. В. Семенюк, Г. В. Циганенко. Житомир: ЖІ МАУП, 2020. С. 94–98. URL: [http://maup.zt.ua/documents/collectionOfArticles\\_%2030.04.2020.pdf#page=96](http://maup.zt.ua/documents/collectionOfArticles_%2030.04.2020.pdf#page=96) (дата звернення: 25.11.2022).

7. Козуб І. Г., Годецька М. В. Щодо змісту трудових договорів, що укладаються з особами зі зниженою працездатністю. *Право і суспільство*. 2018. № 6(2). С. 50-57. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/6\\_2018/part\\_2/11.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/6_2018/part_2/11.pdf) (дата звернення: 25.11.2022).

8. Положення про медико-соціальну експертизу: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>

show/1317-2009-p#Text (дата звернення: 25.11.2022).

9. Про затвердження форм первинної облікової документації, що використовується в медико-соціальних експертних комісіях: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 30.07.12 р. № 577. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1504-12#top> (дата звернення: 26.11.2022).

10. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.11.2022).

11. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 2 жовтня 2012 року-№ 5403-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 34-35, ст.458. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 26.11.2022).

12. Про Службу безпеки України: Закон України від 25 березня 1992 року-№ 2229-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text> (дата звернення: 26.11.2022).

13. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#top> (дата звернення: 26.11.2022).

14. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 26.11.2022).

15. Т. І. Ямкова, Р. Я. Бутинська. Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. *Управлінські, правові та економічні аспекти забезпечення безпеки життєдіяльності населення і територій* : матеріали Всеукраїнської науково-практ. конф. курсантів та студентів. Львів, 2019. С. 182-185. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7034/1/Збірник%20конференції%202019%20%28виправлений%29.pdf#page=182> (дата звернення: 09.12.2022).

16. Боднарук М. І., Козуб І. Г. Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю. *Право і Суспільство*. 2019. № 6.-С. 143-149. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/530/Щодо%20охорони%20трудоx%20>

[прав%20осіб%20з%20інвалідністю.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/530/Щодо%20охорони%20трудоx%20прав%20осіб%20з%20інвалідністю.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (дата звернення: 26.11.2022).

17. Гаєвий В. В. Реалізація європейських стандартів права на працю осіб з інвалідністю до нового українського законодавства. *Social Law*. 2020. № 1. С. 121-124. URL: <http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/333/299> (дата звернення: 27.11.2022).

18. Лис В. І. Правове регулювання трудових відносин людей з інвалідністю. *Світовий розвиток науки та техніки*: матеріали LVIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Дніпро, 30 грудня 2020 р.). Дніпро, 2020. URL: [https://el-conf.com.ua/wp-content/uploads/2021/01/Тернопіль\\_сайт.pdf#page=142](https://el-conf.com.ua/wp-content/uploads/2021/01/Тернопіль_сайт.pdf#page=142) (дата звернення: 27.11.2022).

19. Зінченко Т. В. Міжнародний досвід працевлаштування осіб з інвалідністю. *Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери*: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (15-16 листопада 2018 р., м. Ніжин) / За заг. ред. С. О. Борисюк та О. В. Лісовця. Ніжин: Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2018. С. 85-87. URL: <http://lib.ndu.edu.ua:8080/dspace/bitstream/123456789/1622/1/psyconf.pdf#page=86> (дата звернення: 27.11.2022).

20. Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області по справі № 2-607/2007 від 26 червня 2007 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 27.11.2022).

*Shlapko T. V., Vinnichenko V. V.,  
Sagaidak V. O.*

**THE ANALYSIS OF PROBLEMATIC  
LEGAL FACTORS OF EMPLOYMENT AND  
ENSURING THE IMPLEMENTATION OF  
THE LABOR RIGHTS OF PERSONS WITH  
DISABILITIES IN MODERN UKRAINIAN  
SOCIETY**

For today the most vulnerable category of citizens, who are people with disabilities, deserves special attention, where the most significant problem is the employment of people with disabilities, who are due to that fact can not be competitive in the labor market.

The legal factors in the employment of people with disabilities through the modern state employment policy are considered in the article. The following problematic aspects of this issue were clarified: the imperfect process of implementing the norms of the law on workplace quotas for persons with disabilities, as well as the norms of responsibility for the absence of the above-mentioned quota of persons with disabilities at the factory, institution, organization, in connection with which the percentage of employment of persons with disabilities is extremely low. The main negative factors regarding the employment of people with disabilities, some European experience in the field of legal regulation of this problem is studied was explored in the article.

An analysis of the features of ensuring the implementation of the labor rights of persons with disabilities was carried out, as well as the guarantees of their implementation, which were established by the state directly in legislative acts were analyzed. Legal measures aimed at preventing the violation of the labor rights of employees with disabilities, as well as at creating the conditions which are necessary for non obstacle and effective implementation, have been studied.

It was concluded that the enforcing of the rights of employees with disabilities in Ukraine is subject to further development. As a result of

the research about domestic law ways of solving this problem are proposed in the context of improving legal norms.

The article clarifies the established norms of the employer's responsibility in case there is no quota for persons with disabilities at the factory, institution, organization and suggests improving the process of granting such quotas through changes to the legislation in order to encourage the employer to provide work to such persons. It was concluded that the legal framework generally does not regulate the issue of employers' responsibility for violating certain rights of persons with disabilities, as well as that the national legislation of Ukraine does not solve the problems of employment of persons with disabilities in full way. Due to the inefficiency and inability to properly protect the range of rights of citizens with disabilities, it is relevant topic of this article with the aim of identifying the most significant shortcomings and ways to overcome the problems that persons with disabilities face to face trying to implement the right to work in real life.

**Keywords:** *persons with disabilities, employment of persons with disabilities, legal factors of employment, realization of the labor rights of people with disabilities, guarantees of the realization of the right to work for persons with disabilities, protection and provision of the labor rights of persons with disabilities.*